

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL

YVES BOT

prezentate la 2 septembrie 2010¹

1. Aspecte referitoare la pensionarea din oficiu, la autorizarea concedierii unui lucrător care a împlinit vârsta de pensionare, precum și la angajarea de lucrători pe baza unor contracte pe durata determinată după împlinirea de către aceștia a unei anumite vârste au fost deja abordate de Curte în cadrul diferitor hotărâri sau vor fi tratate în viitorul apropiat². Prezenta cauză va permite Curții completarea jurisprudenței proprii, examinând de această dată toate aceste probleme împreună.

în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă³ a unei reglementări naționale care permite unui angajator să pună capăt contractului de muncă al unui profesor universitar care a împlinit vârsta de 65 de ani și care prevede că, după împlinirea acestei vârste, raportul de muncă mai poate fi prelungit prin intermediul unor contracte cu durată determinată de un an, în limita totală a trei ani.

2. Astfel, Rajonen sad Plovdiv (Bulgaria) solicită Curții să se pronunțe asupra conformității cu Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament

1 — Limba originală: franceza.

2 — În privința pensionării din oficiu, a se vedea Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rep., p. I-8531), și cauzele aflate în prezent pe rolul Curții Rosenbladt (C-45/09), precum și Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10); cu privire la autorizarea concedierii unui lucrător care a ajuns la vârsta de pensionare, a se vedea Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England (C-388/07, Rep., p. I-1569); în privința încadrării lucrătorilor prin intermediul contractelor pe durată determinată de la o anumită vârstă, a se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, Rec., p. I-9981), precum și cauza aflată în prezent pe rolul Curții Deutsche Lufthansa (C-109/09). A se vedea de asemenea Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen (C-341/08, Rep., p. I-47), în privința unei dispoziții naționale care prevede o limită de vârstă de 68 de ani pentru exercitarea activității de dentist aflat în relații contractuale cu casa de asigurări de sănătate.

3. În cadrul prezentelor concluzii, vom prezenta, bazându-ne în mare parte pe jurisprudența existentă, motivele pentru care considerăm că directiva nu se opune unei asemenea reglementări.

3 — JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7, denumită în continuare „directiva”.

I — Cadrul juridic

va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

A — Dreptul Uniunii

[...]”

4. Potrivit articolului 1 din directivă, aceasta „are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

6. Articolul 6 alineatul (1) din directivă prevede:

5. Articolul 2 din această 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.

„(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.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

(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

(a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv [condițiile] 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;

8. Potrivit articolului 328 din Codul muncii:

- (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;

„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:

[...]

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

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

[...]”

B — Dreptul național

7. Articolul 325 alineatul 3 din Codul muncii⁴ prevede că un contract de muncă încetează fără preaviz la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.

9. Alineatul 11 din cadrul dispozițiilor tranzitorii și finale din Codul învățământului superior⁵ prevede:

„La propunerea consiliului profesoral și a consiliului activității academice și/sau a filialei, prin decizie a consiliului academic,

4 — DV nr. 26 din 1 aprilie 1986, modificat ulterior și publicat în DV nr. 41 din 2 iunie 2009, intrat în vigoare la 1 iulie 2009.

5 — DV nr. 112 din 27 decembrie 1995, modificat ultima dată și publicat în DV nr. 74 din 15 septembrie 2009.

contractele de muncă ale persoanelor calificate să predea pot fi prelungite, la momentul când persoanele în cauză împlinesc vârsta prevăzută la articolul 328 primul paragraf punctul 10 din Codul muncii, pentru perioade succesive 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».”

10. Articolul 7 alineatul 1 punctul 6 din Codul protecției împotriva discriminării⁶ dispune că nu constituie o discriminare „stabilirea unei limite de vârstă pentru angajare care este direct legată de necesitatea deținerii unei funcții 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”.

6 — DV nr. 86 din 30 septembrie 2003, intrat în vigoare la data de 1 ianuarie 2004, modificat și publicat în DV nr. 74 din 15 septembrie 2009, intrat în vigoare la 15 septembrie 2009.

II — Acțiunea principală și întrebările preliminare

11. Prezentele cereri de pronunțare a unor hotărâri preliminare privesc o singură persoană, pe domnul Georgiev, și se referă la aceeași situație de fapt. Diferența dintre cele două cereri o reprezintă faptul că a doua (cauza C-268/09) conține o întrebare suplimentară față de prima (cauza C-250/09).

12. Domnul Georgiev a început să lucreze la Tehnически университет – Sofia, filiala Plovdiv (Universitatea Tehnică din Sofia, filiala Plovdiv, denumită în continuare „Universitatea”) în anul 1985, în calitate de lector.

13. Contractul său de muncă a încetat în anul 2006, la momentul când a împlinit vârsta de 65 de ani, pentru motivul că atinsese vârsta limită pentru pensionare.

14. Cu toate acestea, consiliul academic al Universității a autorizat continuarea activității de către domnul Georgiev în temeiul alineatului 11 din cadrul dispozițiilor tranzitorii și finale din Codul învățământului superior. A fost încheiat un nou contract pe termen de un an, care prevedea că domnul

Georgiev va lucra în calitate de cadru didactic al Facultății de Inginerie.

C-250/09). Rajonen sad Plovdiv a decis să suspende judecarea în ambele cazuri și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare (primele două întrebări sunt comune celor două cauze, a treia fiind adresată doar în cauza C-268/09):

15. Printr-un act adițional semnat în anul 2006, contractul a fost prelungit pentru un an.

16. Domnul Georgiev a fost numit profesor în anul 2007.

17. Printr-un nou act adițional semnat în anul 2008, contractul a fost prelungit pentru o perioadă de încă un an.

18. În anul 2009, raportul de muncă dintre Universitate și domnul Georgiev a încetat, în temeiul articolului 325 alineatul 3 din Codul muncii, printr-un ordin al rectorului Universității.

19. Domnul Georgiev a introdus două acțiuni la Judecătoria din Plovdiv. Prima dintre acestea 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 respectivul contract trebuie recalificat drept contract pe durată nedeterminată (acțiunea principală în cauza C-268/09). A doua acțiune privește ordinul rectorului Universității prin care a fost dispusă încetarea raportului său de muncă cu Universitatea la împlinirea vârstei de 68 de ani (acțiunea principală în cauza

„1) Dispozițiile [directivei] 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 directivă, dispozițiile articolului 7 primul paragraf punctul 6 din Legea privind protecția împotriva discriminărilor sunt justificate în mod rezonabil de un obiectiv legitim și sunt proporționale, deși prevăd limite de vârstă pentru ocuparea anumitor posturi, având în vedere că directiva a fost transpusă integral în legislația bulgară?

2) Dispozițiile [directivei] 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 având în vedere contradicția constatată între, pe de o parte, dispozițiile [directivei] 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?

III — Analiză

- 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 angajat, după care nu mai este posibilă continuarea raportului de muncă între părți?”
20. Au depus observații scrise domnul Georgiev, Universitatea, guvernele bulgar, german și slovac, precum și Comisia Europeană.
21. Vom examina cele trei întrebări preliminare împreună, întrucât acestea urmăresc, în esență, să se stabilească dacă directiva trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care permite unui angajator să pună capăt contractului de muncă al unui profesor universitar care a împlinit vârsta de 65 de ani și care prevede că, după împlinirea acestei vârste, raportul de muncă poate fi prelungit doar sub forma unui contract pe durată determinată de un an, în limita totală a trei ani.
22. Pentru a formula un răspuns, trebuie să analizăm dacă reglementarea în cauză în acțiunea principală intră în domeniul de aplicare al directivei, dacă instituie o diferență de tratament pe motive de vârstă și, în caz afirmativ, dacă directiva se opune acestei diferențe de tratament.
23. În ceea ce privește, mai întâi, domeniul de aplicare al directivei, este necesar să se constate că din articolul 3 alineatul (1) litera (c) din directivă rezultă că aceasta se aplică, în cadrul competențelor conferite Uniunii, tuturor persoanelor, în ceea ce privește condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare. Or, reglementarea în discuție în acțiunea principală afectează direct durata și condițiile specifice raportului de muncă dintre părți, precum și, mai general, exercitarea de către profesorii universitari a activității lor profesionale, prin limitarea participării acestora la

viața activă de la împlinirea vârstei de 65 de ani și opunându-se unei astfel de participări după împlinirea vârstei de 68 de ani. În opinia noastră, nu încapă nicio îndoială că această reglementare intră în domeniul de aplicare al directivei⁷.

24. În continuare, în ceea ce privește aspectul dacă reglementarea în cauză în acțiunea principală conține o diferență de tratament pe motive de vârstă în ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, trebuie constatat că, în temeiul articolului 2 alineatul (1) din directivă, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazată pe unul dintre motivele menționate la articolul 1. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din directiva menționată prevede că, în sensul alineatului (1), 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 din directivă.

25. Permițând unui angajator să pună capăt unui contract de muncă al unui profesor universitar care a împlinit vârsta de 65 de ani și prevăzând că, după împlinirea acestei vârste, raportul de muncă poate fi prelungit doar sub forma unor contracte pe durată determinată de un an, în limita totală a trei ani, reglementarea în cauză în acțiunea principală rezervă profesorilor universitari care au împlinit

vârsta de 65 de ani, precum și celor care au împlinit vârsta de 68 de ani un tratament mai puțin favorabil decât celorlalți profesori universitari în activitate. Astfel, spre deosebire de ceilalți profesori activi în câmpul muncii care beneficiază, în principiu, de un contract pe durată nelimitată, profesorii în vârstă de 65 de ani sunt obligați să accepte un contract pe durată determinată dacă doresc să își continue activitatea. În plus, profesorii care au împlinit vârsta de 68 de ani sunt obligați să își înceteze activitatea în cadrul universității. Prin urmare, o asemenea reglementare instituie o discriminare directă pe motive de vârstă, astfel cum se prevede la articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) din directivă⁸.

26. În acest punct al analizei, trebuie să verificăm dacă tratamentul diferențiat instituit de reglementarea națională în cauză în acțiunea principală este sau nu este conform cu directiva. În această privință, rezultă din articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare interzisă în temeiul articolului 2 din directivă „atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un

7 — A se vedea, prin analogie, Hotărârile citate anterior Palacios de la Villa (punctele 45 și 46) și Age Concern England (punctele 27 și 28).

8 — Din dosarul cauzei rezultă că, în aplicarea dreptului bulgar, contractul de muncă al unui salariat poate înceta, în principiu, de la vârsta de 63 de ani în cazul bărbaților. Deși profesorii universitari par a fi, din acest punct de vedere, într-o situație avantajoasă față de alți salariați, acest lucru nu înseamnă totuși că aceștia nu ar putea fi victimele unei diferențe de tratament pe criterii de vârstă, potențial contrară directivei, din moment ce elementul de comparație este situația profesorilor universitari care nu au împlinit vârsta de 65 de ani sau de 68 de ani.

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”.

27. Obiectivul urmărit de reglementarea în cauză în acțiunea principală nu rezultă expres din modul de redactare a acesteia. Astfel cum a decis deja Curtea, în lipsa unei precizări în cadrul reglementării naționale în cauză cu privire la 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 vederea exercitării unui control jurisdicțional cu privire la legitimitatea sa, precum și cu privire la caracterul corespunzător și necesar al mijloacelor utilizate pentru realizarea acestui obiectiv⁹.

28. În cadrul acțiunii principale, instanței naționale, care este singura competentă să aprecieze situația de fapt din acțiunea cu care este sesizată și să interpreteze legislația națională aplicabilă, îi revine în final sarcina de a identifica obiectivul urmărit de respectiva legislație și de a verifica dacă este într-adevăr vorba despre un obiectiv legitim în sensul

articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă¹⁰.

29. Astfel, pentru a da instanței naționale un răspuns util care să îi permită să soluționeze litigiul principal, trebuie să se analizeze dacă directiva se opune unui tratament diferit pe motive de vârstă, precum cel în cauză în acțiunea principală, având în vedere obiectivele care au fost invocate ca potențiale justificări în observațiile scrise depuse la Curte.

30. Obiectivul invocat în principal a fost repartizarea între generații a posibilităților de încadrare în muncă în cadrul respectivei profesii. Potrivit argumentelor expuse de intervenții în prezenta procedură, în special de guvernele bulgar, german, slovac, precum și de Comisie, urmărind o astfel de finalitate, reglementarea în discuție în acțiunea principală ar permite să se garanteze tinerelor generații posibilitatea de a accede la posturi de profesori și să se asigure calitatea învățământului și a cercetării.

31. Potrivit articolului 6 alineatul (1) din directivă, obiectivele care pot fi considerate „legitime” în sensul acestei dispoziții sunt în special obiective legitime de politică de ocupare a forței de muncă, de politică în

9 — A se vedea în special Hotărârea Petersen, citată anterior (punctul 40 și jurisprudența citată).

10 — A se vedea în special Hotărârile citate anterior Age Concern England (punctul 47) și Petersen (punctul 42).

domeniul pieței muncii și a formării profesionale. În această privință, Curtea a decis 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 și că această apreciere trebuie în mod cert să se aplice unor instrumente de politică a pieței naționale a muncii menite să îmbunătățească șansele de acces la viața activă a anumitor categorii de lucrători. Tot astfel, o măsură adoptată în vederea favorizării accesului tinerilor la exercitarea profesiei de profesor universitar poate fi considerată o măsură de politică a încadrării în muncă¹¹.

32. În acest punct al analizei, este necesar să se verifice, în sensul dispozițiilor articolului 6 alineatul (1) din directivă, dacă mijloacele utilizate pentru realizarea acestui obiectiv sunt „corespunzătoare și necesare”. În această privință, trebuie amintit că statele membre dispun de o largă marjă de apreciere în alegerea măsurilor susceptibile să asigure îndeplinirea obiectivelor proprii în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă¹².

33. În Hotărârea Petersen, citată anterior, Curtea a arătat că, urmărind evoluția 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 piața muncii

a lucrătorilor mai în vârstă, ar putea permite favorizarea încadrării în muncă a celor mai tineri. În ceea ce privește stabilirea acestei limite de vârstă la 68 de ani, Curtea a considerat că această vârstă este suficient de înaintată pentru a fi utilizată drept termen pentru încetarea exercitării unei profesii¹³. Din Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, rezultă că aceeași apreciere se poate aplica în privința unei limite de vârstă de 65 de ani¹⁴, cu atât mai mult cu cât, tot astfel cum se întâmplă în prezenta cauză, faptul că lucrătorii au împlinit această vârstă nu determină obligatoriu pensionarea acestora.

34. În opinia noastră, este necesar să se recunoască faptul că un stat membru poate să urmărească în mod legitim să garanteze existența unei piramide echilibrate a vârstelor în privința corpului cadrelor didactice universitare, prin instituirea unei limite de vârstă. Conclucrarea dintre generații diferite de cadre didactice și de cercetători favorizează, în opinia noastră, schimbul de experiență, precum și inovația și, așadar, creșterea calității învățământului și a cercetării în domeniul universitar. Pe de altă parte, dat fiind că numărul posturilor vacante în acest sector este limitat și că în acest domeniu carierele pot fi de durată relativ lungă, este rezonabil să

11 — A se vedea, prin analogie, Hotărârea Petersen, citată anterior (punctul 68 și jurisprudența citată).

12 — A se vedea în special Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci (C-555/07, Rep., p. I-365, punctul 38 și jurisprudența citată).

13 — Hotărârea Peterson, citată anterior (punctul 70).

14 — Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior (punctul 72).

credem că o limită de vârstă va facilita accesul persoanelor mai tinere la această profesie.

35. Analizând din această perspectivă, nu credem că o reglementare precum cea în cauză în acțiunea principală depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru a garanta îndeplinirea obiectivului constând în repartizarea între generații a posibilităților de încadrare în muncă în profesia respectivă.

36. Caracterul proporțional al acestei reglementări rezidă mai întâi în aceea că, atât la vârsta de 65 de ani, cât și la cea de 68 de ani, un profesor universitar care se vede obligat să își înceteze activitatea beneficiază de dreptul la pensie. Reglementarea menționată nu poate fi privită ca lezând excesiv pretențiile legitime ale lucrătorilor care ar fi constrânși să își înceteze activitatea întrucât au împlinit o vârstă cuprinsă între 65 și 68 de ani, din moment ce o asemenea reglementare nu se bazează doar pe împlinirea unei vârste determinate, ci ține deopotrivă seama de împrejurarea că persoanele interesate beneficiază la sfârșitul carierei profesionale de o compensație

financiară, fiindu-le acordată o pensie¹⁵ a cărei valoare nu este, de altfel, contestată de domnul Georgiev.

37. În continuare, trebuie să se arate că posibilitatea ca profesorii să își exercite activitatea după împlinirea vârstei de 65 de ani, pe baza contractelor pe durată determinată, are ca efect atenuarea efectelor regulii pensionării de la această vârstă, permițându-le să își continue activitatea timp de trei ani. Această posibilitate contribuie, prin urmare, la atenuarea efectelor tratamentului diferențiat rezervat profesorilor care au împlinit vârsta de 65 de ani.

38. În privința acestui aspect al reglementării în cauză în acțiunea principală, trebuie să se facă distincție între prezenta cauză și cea în care a fost pronunțată Hotărârea Mangold, citată anterior. Amintim că în această din urmă hotărâre Curtea a declarat că o măsură națională care autoriza încheierea de contracte pe durată determinată, fără un motiv obiectiv, cu lucrători care au împlinit vârsta de 52 de ani era contrară directivei. Spre deosebire de situația din prezenta cauză, reglementarea

15 — A se vedea în această privință Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior (punctul 73), în care Curtea se referă la o pensie „al cărei nivel nu poate fi considerat drept necorespunzător”. Definiția cuprinsului acestei formule constituie una dintre problemele principale din cauza Rosenblatt, citată anterior.

națională în discuție în hotărârea menționată privea lucrători care nu beneficiau de un drept la pensie, iar contractele puteau fi reînnoite de un număr nelimitat de ori. În plus, reglementarea în discuție în acțiunea principală vizează doar o categorie specifică de lucrători, în timp ce reglementarea care făcea obiectul analizei în Hotărârea Mangold, citată anterior, era de aplicare generală.

natură să concilieze dorința pe care ar putea-o exprima profesorii în sensul de a își continua activitatea după împlinirea vârstei de 65 de ani cu necesitatea ca universitățile să poată reevalua în fiecare an, în funcție de necesarul propriu și de caracteristicile specifice disciplinei în cauză, dacă această prelungire nu dăunează unei juste repartiții între generații a posibilităților de încadrare în muncă în profesia respectivă.

39. În sfârșit, observăm că, deși Curtea a avut în repetate rânduri ocazia să arate că beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției lucrătorilor, aceasta a admis, în același timp, că există împrejurări în care contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor angajatorilor, cât și nevoilor lucrătorilor¹⁶.

40. În opinia noastră, tocmai aceasta este situația în prezenta cauză. Astfel, încheierea de contracte pe durată determinată este de

41. Deducem din ansamblul acestor elemente că articolul 2 alineatul (2) litera (a) și articolul 6 alineatul (1) din directivă trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale, precum cea în discuție în acțiunea principală, care permite unui angajator să pună capăt unui contract de muncă al unui profesor universitar care a împlinit vârsta de 65 de ani și care prevede, de asemenea, că după împlinirea acestei vârste raportul de muncă poate fi prelungit doar sub forma unor contracte pe durată determinată de un an, în limita totală a trei ani, dacă această reglementare urmărește să repartizeze între generații posibilitățile de încadrare în muncă în profesia respectivă, împrejurare pe care trebuie să o verifice instanța națională.

16 — A se vedea în special Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 87 și jurisprudența citată).

IV — Concluzie

42. Având în vedere ansamblul considerațiilor, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Rajonen sad Plovdiv după cum urmează:

„Articolul 2 alineatul (2) litera (a) și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale, precum cea în discuție în acțiunea principală, care permite unui angajator să pună capăt unui contract de muncă al unui profesor universitar care a împlinit vârsta de 65 de ani și care prevede, de asemenea, că după împlinirea acestei vârste raportul de muncă poate fi prelungit doar sub forma unor contracte pe durată determinată de un an, în limita totală a trei ani, dacă această reglementare urmărește să repartizeze între generații posibilitățile de încadrare în muncă în profesia respectivă, împrejurare pe care trebuie să o verifice instanța națională.”