

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PEDRO CRUZ VILLALÓN
prezentate la 19 mai 2011¹

I — Introducere

1. Prin intermediul prezentei întrebări preliminare, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) solicită, în esență, Curții să stabilească dacă o convenție colectivă care impune încetarea raportului de muncă al piloților unei companii aeriene la vârsta de 60 de ani, în scopul garantării securității aeriene, încalcă 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 muncă² sau principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă.

2. Astfel, prezenta cauză oferă Curții ocazia de a dezvolta jurisprudența cu privire la principiul nediscriminării pe motive de vârstă în

contextul raporturilor de muncă³, cu ocazia, încă o dată, a unei clauze dintr-o convenție colectivă care prevede încetarea raportului de muncă atunci când lucrătorul împlinește o anumită vârstă, apropiată de vârsta de pensionare⁴. Mai concret, se solicită Curții să își continue jurisprudența de la stadiul atins prin recenta Hotărâre Rosenblatt, citată anterior. Elementele care particularizează prezenta cauză sunt, în esență, două. Primul este acela

3 — Este suficient să precizăm aici că această jurisprudență, care începe cu Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, Rec., p. I-9981), și care a fost reiterată printr-un mare număr de hotărâri ulterioare, a dat un impuls puternic acestei situații de interdicție a discriminării, nu fără a evidenția specificitatea acesteia. Pentru un studiu al discriminării pe motive de vârstă în acest domeniu trebuie evidențiate, în cadrul unei bibliografii abundente, lucrările aparținând: Sprenger, M., *Das arbeitsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung nach der Richtlinie 2000/78/EG*, Hartung-Gorre Verlag, Konstanz, 2006; Temming, F., *Altersdiskriminierung im Arbeitsleben*, Verlag C.H. Beck München, 2008; ten Bokum, N., Flanagan, T., Sands, R. și von Steinau-Steinrück, R. (editori), *Age Discrimination Law in Europe*, Wolters Kluwer, 2009; Sargeant, M. (editor), *The Law on Age Discrimination in the EU*, Kluwer Law International, 2008; Schiek, D., Waddington, L. și Bell, M. (editori), *Non discrimination Law*, Hart Publishing, 2007. A se vedea de asemenea Nogueira Gustavino, M., „Extinción del contrato de trabajo y discriminación por razón de edad”, în *Tratado de jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, López Cumbre (coordonator), Iustel, 2007.

4 — Expresia „vârsta de pensionare” este utilizată în continuare pentru a face referire la vârsta la care lucrătorul încetează în mod normal activitatea profesională, care coincide cu dobândirea dreptului la pensie. În același context al apropiării de vârsta de pensionare, a se vedea Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rep., p. I-8531), Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England (C-388/07, Rep., p. I-1569, denumită în continuare „Hotărârea Age Concern”), Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen (C-341/08, Rep., p. I-47), Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenblatt (C-45/09, Rep., p. I-9391), și Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Georgiev (cauzele conexe C-250/09 și C-268/09, Rep., p. I-11869).

1 — Limba originală: spaniola.

2 — JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7.

potrivit căruia încetarea raportului de muncă nu este prevăzută pentru 65 de ani (moment cu privire la care Curtea s-a pronunțat în termeni în ansamblu favorabili, fără a fi necesare mai multe detalii în acest moment), ci pentru o dată considerabil anterioară, 60 de ani; iar al doilea, cazul prezentat Curții în speță este cel al unei profesii, aceea de pilot⁵, a cărei exercitare are, pentru a spune astfel, un „termen limită de valabilitate” (65 de ani, în conformitate cu reglementarea internațională). Luând ca punct de pornire această din urmă particularitate a profesiei de pilot, vom invita Curtea să considere că garanția negocierii colective face parte dintre obiectivele legitime de politică socială în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Fără a aduce atingere celor de mai sus, examinarea aplicării în timp a dispoziției concrete contestate din perspectiva proporționalității acesteia ne determină să propunem incompatibilitatea acesteia cu dreptul Uniunii.

II — Cadrul juridic

A — Reglementarea internațională

3. La 15 aprilie 2003, Joint Aviation Authorities (Autoritățile Aeronautice Comune)⁶ au aprobat Joint Aviation Requirements – Flight Crew Licensing 1.060a (denumite în continuare „JAR-FCL 1.060a”), în care sunt cuprinse dispoziții precise cu privire la restricțiile aplicabile titularilor de licențe de zbor începând cu vârsta de 60 de ani. Se prevede în special că, între 60 și 64 de ani, titularul unei licențe de pilot nu poate exercita activitatea de pilot pe un avion de transport comercial decât dacă este membru al unui echipaj compus din mai mulți piloți, iar ceilalți piloți nu au atins încă vârsta de 60 de ani. Pe de altă parte, titularul unei licențe de pilot cu vârsta peste 65 de ani nu poate exercita activitatea de pilot pe un avion de transport comercial.

4. La 29 aprilie 2003, această reglementare a fost publicată de Ministerul Federal al Transporturilor, Construcțiilor și Locuinței în *Bundesanzeiger* nr. 80a.

5 — Piloți ai companiilor aeriene comerciale, mai exact; însă, pentru economie de limbaj, vom vorbi în continuare despre „piloți”.

6 — Organism al Conferinței Aviației Civile Europene, care reprezintă autoritățile de reglementare a aviației civile dintr-o serie de state europene, printre care Germania.

B — *Dreptul Uniunii*

1. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

5. Articolul 21 alineatul (1) din cartă prevede următoarele:

„Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum [...] vârsta [...]”.

6. Articolul 28 din cartă prevede că „[I]ucrătorii și angajatorii sau organizațiile lor au dreptul, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale, de a negocia și de a încheia convenții colective [...]”.

2. Directiva 2000/78/CE

7. În conformitate cu articolul 1, Directiva 2000/78 are ca obiectiv „stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convinșeri, 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”.

8. Articolul 2 alineatul (5) prevede că directiva „nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor”.

9. Articolul 4 alineatul (1) prevede că, fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2) (în care sunt definite principiul egalității de tratament și discriminarea directă și indirectă), „statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinanță, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională”.

10. În sfârșit, articolul 6, consacrat în mod specific justificării tratamentului diferențiat pe motive de vârstă, prevede la alineatul (1) următoarele:

„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.

C — Dreptul german

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.”

1. Legea privind munca cu normă redusă și contractele pe durată determinată

11. Articolul 14 din Legea privind munca cu normă redusă și contractele pe durată determinată (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, denumită în continuare „TzBfG”) din 21 decembrie 2000⁷ prevede că încheierea unui contract pe durată determinată este licită atunci când există un motiv obiectiv pentru aceasta.

2. Legea generală privind egalitatea de tratament

12. Directiva 2000/78 a fost transpusă în ordinea juridică germană prin adoptarea Legii generale privind egalitatea de tratament din 14 august 2006 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, denumită în continuare „AGG”) ⁸. Articolele 8 și 10 din această lege reproduc în termeni destul de fideli articolul 4 alineatul (1) și, respectiv, articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

7 — BGBl. 2000 I, p. 1966.

8 — BGBl. 2006 I, p. 1897.

3. Dispozițiile privind limitarea în timp a licențelor de zbor

13. Pe de o parte, articolul 20 alineatul (2) din Decretul privind autorizarea traficului aerian (Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung, denumit în continuare „LuftVZO”) ⁹ face trimitere, în ceea ce privește reglementarea tuturor condițiilor referitoare la licențele de zbor, la Regulamentul privind personalul companiilor aeriene (Verordnung über Luftfahrtpersonal) și, în paralel, declară că JAR-FCL 1.060^a, citate anterior, sunt aplicabile piloților privați, piloților profesioniști și piloților de linie în echipaje cu mai mulți membri.

14. Pe de altă parte, articolul 4 din Primul regulament de punere în aplicare a Regulamentului privind personalul companiilor aeriene (Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal, denumit în continuare „1. DV LuftPersV”) din 15 aprilie 2003 ¹⁰ prevede că titularul unei licențe de pilot comercial sau de pilot de transport al unei companii aeriene, emisă în Germania, poate exercita, de la împlinirea vârstei de 60 de ani până la împlinirea celei de 65 de ani, drepturile conferite prin licență în avioane al căror echipaj este format din minimum un pilot, în cadrul transportului aerian comercial de pasageri, de poștă sau de mărfuri, însă limitat la teritoriul Germaniei.

⁹ — BGBl. 2008 I, p. 1229.

¹⁰ — *Bundesanzeiger* nr. 82b din 3 mai 2003.

4. Convenția colectivă

15. În sfârșit, dispoziția națională contestată în mod direct în speță este articolul 19 alineatul 1 din Convenția colectivă generală nr. 5a privind personalul de bord al Deutsche Lufthansa (denumită în continuare „convenția colectivă generală nr. 5a”), care reglementează raporturile de muncă ale părților din acțiunea principală. În versiunea din 14 ianuarie 2005, articolul 19 menționat prevedea următoarele: „Raportul de muncă încetează – fără a fi necesară încetarea contractului – la sfârșitul lunii în cursul căreia pilotul împlinește vârsta de 60 de ani. [...]”. Începând din acest moment, piloții afectați de această dispoziție primesc o remunerație tranzitorie ¹¹.

16. Din ordonanța de trimitere reiese că, în cadrul altor companii aeriene din grupul Lufthansa, piloții își păstrează locul de muncă până la 65 de ani.

III — Acțiunea principală și întrebarea preliminară

17. Domnii Prigge, Fromm și Lambach au chemat în judecată în fața Arbeitsgericht

¹¹ — În conformitate cu informațiile furnizate în ședință, întreprinderea ar plăti această pensie compensatorie numai până la 63 de ani, vârstă la care piloții ar dobândi dreptul la pensie pentru limită de vârstă.

Frankfurt am Main compania aeriană Deutsche Lufthansa AG (denumită în continuare „Deutsche Lufthansa”), pentru care au lucrat ca piloți și comandanți, cu privire la decizia prin care aceasta a considerat încetate raporturile de muncă ale acestora la atingerea limitei de vârstă de 60 de ani, stabilită în convenția colectivă nr. 5a, care le era aplicabilă. Reclamantii consideră că decizia menționată constituie o discriminare pe motive de vârstă contrară Directivei 2000/78 și AGG.

18. Arbeitsgericht a respins cererea, iar Landesarbeitsgericht Hessen a respins apelul ulterior. Cei interesați au formulat recurs la Bundesarbeitsgericht împotriva hotărârii pronunțate în apel.

19. Considerând că soluționarea acestui recurs depinde de interpretarea mai multor articole din Directiva 2000/78, precum și a principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă, Bundesarbeitsgericht a adresat Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 2 alineatul (5), articolul 4 alineatul (1) și/sau articolul 6 alineatul (1) prima teză 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 și/sau principiul general de drept comunitar care interzice discriminările pe motive de vârstă trebuie interpretate în sensul că se opun unor dispoziții de drept național care admit o limită de vârstă de 60 de ani pentru piloți, prevăzută de

o convenție colectivă, în scopul de a garanta securitatea aeriană?”

IV — Procedura în fața Curții

20. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare a fost înregistrată la grefa Curții la 18 noiembrie 2009.

21. Republica Federală Germania, Irlanda, Comisia și, prin intermediul unui memoriu comun, cei trei reclamantii din acțiunea principală (respectiv domnii Prigge, Fromm și Lambach) au depus observații scrise.

22. În ședința care a avut loc la 8 martie 2011, reprezentantul domnilor Prigge, Fromm și Lambach, Comisia, Republica Federală Germania și Irlanda s-au prezentat pentru a-și formula oral observațiile.

V — Observații introductive

23. Înainte de a răspunde la întrebarea preliminară formulată de Bundesarbeitsgericht, considerăm oportune câteva considerații introductive, în primul rând cu privire la

formularea întrebării înseși, iar apoi cu privire la interzicerea discriminării în discuție, precum și cu privire la incidența în speță a dreptului de negociere colectivă.

întotdeauna în contextul Directivei 2000/78, invocată în fiecare caz.

A — *Cu privire la formularea întrebării*

24. Un comentariu merită, în primul rând, cele două aspecte ale dreptului Uniunii a căror interpretare ne este solicitată în raport cu dispoziția de drept național: în această ordine, o normă de drept derivat, respectiv Directiva 2000/78, și un principiu general al dreptului Uniunii, acela al nediscriminării pe motive de vârstă, care servește drept temei directivei, care, la rândul său, reprezintă concretizarea acestui principiu.

25. Începând cu elementul cu rang mai înalt, trebuie subliniat în primul rând că interzicerea discriminării pe motive de vârstă, în special în domeniul raporturilor de muncă, este într-adevăr un principiu general al dreptului Uniunii, ceea ce se știe cel puțin din anul 2005, când Curtea s-a pronunțat în acest sens în Hotărârea Mangold, citată anterior, iar faptul respectiv nu este contestat în speță. Astfel, de atunci, jurisprudența, în mod expres sau tacit, a pus în aplicare acest principiu, practic

26. Deși la data pronunțării Hotărârii Mangold, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene fusese deja proclamată în mod solemn și conținea o interdicție expresă a discriminării pe motive de vârstă (articolul 21), abia de la intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona carta a dobândit forță juridică deplină, având rang de drept primar, și, odată cu ea, și motivul de discriminare invocat, penultima dintre interdicțiile exprese de discriminare prevăzute la articolul menționat. Aceasta înseamnă că, în opinia noastră, ca urmare a transformării interdicției menționate în „constituție scrisă”, temeiul prin excelență al principiului de nediscriminare în dreptul Uniunii este articolul 21 menționat din cartă. Această afirmație trebuie înțeleasă fără a aduce atingere dispozițiilor de la paragrafele al doilea (domeniul de competență al Uniunii) și al treilea (titlul VII al cartei și explicații) ale articolului 6 alineatul (1) UE (ceea ce ne trimite, în special, la articolul 13 CE, devenit articolul 19 TFUE, pe de o parte, și la articolul 52 din cartă, pe de altă parte). Altfel spus, cu toate că afirmația cuprinsă în Hotărârea Mangold (și reiterată în Hotărârea Kücükdeveci¹²), potrivit căreia interdicția discriminării pe motive de vârstă este un principiu general al dreptului Uniunii care „își are originea în diferite instrumente internaționale și tradiții constituționale comune statelor

12 — Hotărârea din 19 ianuarie 2010 (C-555/07, Rep., p. I-365).

membre”¹³, rămâne pe deplin valabilă, este adevărat că acest principiu a fost concretizat în „Carta de la Lisabona”, motiv pentru care aceasta este baza pornind de la care principiul trebuie să manifeste posibilitățile și limitele efectelor sale¹⁴.

27. În ceea ce privește elementul de drept derivat, respectiv Directiva 2000/78, mai sunt puține de adăugat în acest stadiu. Este suficient să menționăm, în primul rând, că directiva apare drept norma care „acționează” competența Uniunii în acest domeniu și care devine, în acest sens, premisa realizării acesteia în cadrul Uniunii și, în al doilea rând, că, astfel cum a precizat Curtea, directiva „concretizează”, în domeniul care îi este propriu, principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă¹⁵.

28. Ultima particularitate a formulării întrebării este că include afirmația potrivit căreia clauza convențională contestată „își

are temeiul în garantarea securității aeriene”. Trebuie adăugat că respectiva clauză nu conține nicio precizare în această privință, că este vorba mai degrabă despre o construcție incidentă, explicabilă în măsura în care reprezintă justificarea acceptată de Bundesarbeitsgericht drept motiv obiectiv al dispoziției menționate, și că instanța de trimitere urmărește să se stabilească dacă această jurisprudență anterioară intrării în vigoare a AGG este compatibilă cu dreptul Uniunii.

29. Or, este posibil ca un răspuns al Curții limitat la acești termeni stricți, după cum propune Comisia de altfel, să nu îndeplinească obiectivul de a furniza un răspuns util pentru Bundesarbeitsgericht. Astfel, considerăm că instanța de trimitere urmărește să se stabilească dacă clauza prin care se pune capăt anticipat raportului de muncă este compatibilă cu dreptul Uniunii, indiferent dacă sunt sau nu sunt valabile temeiurile conferite de jurisprudența națională acestui tip de dispoziții.

30. Ca urmare a tuturor celor de mai sus, considerăm că întrebarea trebuie reformulată după cum urmează:

„Articolul 2 alineatul (5), articolul 4 alineatul (1) și articolul 6 alineatul (1) prima teză din Directiva 2000/78/CE, interpretată în lumina articolului 21 din cartă, trebuie interpretate în sensul că se opun instituirii printr-o convenție colectivă a unei limite de vârstă de 60 de ani pentru piloți?”

13 — Hotărârile Mangold, punctul 74, și Küçükdeveci, punctul 21, citate anterior.

14 — Hotărârea Küçükdeveci (punctul 22) cuprinde deja o scurtă referire la articolul 21 din cartă.

15 — Hotărârea din 30 aprilie 1996, P./S. (C-13/94, Rec., p. I-2143), Hotărârea din 11 iulie 2006, Chacón Navas (C-13/05, Rec., p. I-6467), și Hotărârea Küçükdeveci, citată anterior, punctul 27. Pe de altă parte, în această acțiune nu este pusă în discuție aplicabilitatea directivei în speță. Încetarea raportului de muncă al celor trei persoane interesate din acțiunea principală s-a produs în noiembrie 2006, în iunie 2007 și, respectiv, în aprilie 2007, așadar, ulterior intrării în vigoare a legii naționale de transpunere a directivei (din 18 august 2006), astfel încât dreptul Uniunii reglementa deja domeniul în cauză, independent de faptul că termenul de transpunere expira abia în decembrie 2006. Cu privire la acest din urmă aspect, a se vedea Hotărârea din 8 octombrie 1987, Kolpinghuis Nijmegen (80/86, Rec., p. 3969, punctul 15), și, pentru o interpretare *a contrario*, Hotărârea din 23 septembrie 2008, Bartsch (C-427/06, Rep., p. I-7245, punctul 24), și Hotărârea din 10 mai 2011, Römer (C-147/08, Rep., p. I-3591), punctul 63.

B — *Cu privire la vârstă ca motiv de discriminare, în special în cadrul raporturilor de muncă*

în ceea ce privește unele dintre dimensiunile sale.

31. Interdicțiile exprese de discriminare se bucură de o istorie îndelungată în tradițiile constituționale ale statelor membre. Membrii comunității politice și, prin extindere, ființele umane sunt egale ca demnitate, demnitatea persoanei, iar această demnitate umană se exprimă printr-o pluralitate, inițial restrânsă, de interdicții specifice de discriminare, a căror formulare are o legătură strânsă cu stadiul și cu evoluția culturii noastre constituționale¹⁶. În prezent, articolul 21 din cartă, în continuarea directă a principiului general al egalității prevăzut la articolul 20, cuprinde 15 criterii de discriminare interzise, penultimul dintre acestea fiind cel al vârstei.

32. Această poziție a „vârstei” în cadrul enumerării indică deja faptul că nu este vorba chiar despre cea mai veche sau „clasică” dintre interdicțiile de discriminare. Acest lucru nu implică totuși că importanța sa este mai redusă decât a celorlalte, însă permite să se susțină că modernitatea sa incontestabilă face din aceasta un criteriu de nediscriminare în curs de consolidare, supus unui proces de construire a unui consens social și politic

33. În orice caz, dispoziția nu implică, în sine, un „tratament diferențiat” în raport cu diferitele criterii de discriminare: pentru toate acestea se interzice în mod egal „orice” discriminare. Diferențele provin din altă parte, respectiv din frecvența lor mai sporită sau mai redusă, care derivă din stadiul actual al dreptului Uniunii. Relevant este faptul că, dincolo de toate acestea, diversele „realități” pe care le transpun formulările care enunță diferitele obligații de nediscriminare sunt eterogene.

34. Astfel, în cazul vârstei, specificitatea sa a fost subliniată deja de avocatul general Jacobs în Concluziile prezentate în cauza Lindorfer/Consiliul, în termeni care nu necesită comentarii suplimentare: „ideea unui tratament egal fără referire la vârstă face obiectul a numeroase condiții și excepții, cum sunt limitările de vârstă de diferite feluri, adeseori obligatorii din punct de vedere juridic și care sunt considerate nu numai acceptabile, ci și efectiv folositoare și uneori esențiale”¹⁷. Această afirmație este fără îndoială valabilă pentru un domeniu atât de special cum este cel al raporturilor de muncă. Astfel, vom aborda o altă perspectivă.

16 — A se vedea Stern, K., „Die Idee der Menschen- und Grundrechte”, în *Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa*, vol. I, *Entwicklung und Grundlagen*, C. F. Müller Verlag, Heidelberg, 2004, p. 3.

17 — Punctul 85 din Concluziile prezentate la 27 octombrie 2005 în cauza care a condus la pronunțarea Hotărârii din 11 septembrie 2007, Lindorfer/Consiliul (C-227/04 P, Rep., p. I-6767).

35. Aplicabilitatea drepturilor fundamentale și a principiilor generale în domeniul raporturilor de muncă ține de relativa nouitate a „dimensiunii orizontale” a acestor drepturi și principii, mai precis, în raporturile dintre particulari, astfel cum sunt în majoritate și în special angajatorii¹⁸.

36. Interdicțiile de discriminare în domeniul raporturilor de muncă au o existență destul de îndelungată în dreptul Uniunii, atât în dreptul primar, cât și în cel derivat¹⁹. Interdicția referitoare la vârstă a fost dezvoltată și concretizată prin includerea sa în Directiva 2000/78, împreună cu alte trei criterii de nediscriminare (apartenența religioasă sau convingerile, handicapul și orientarea sexuală)²⁰.

37. Directiva rezervă în esență un tratament uniform acestor patru criterii. Vom vedea, cu toate acestea, că în cazul vârstei introduce o categorie, „justificările” anumitor cazuri de

tratament diferențiat [articolul 6 alineatul (1) din directivă], care nu există în cazul celorlalte criterii și nici în celelalte două directive.

38. Această diferență este cea care permite să fie împărțite în două grupuri cele trei dispoziții din Directiva 2000/78 menționate expres de instanța de trimitere în cadrul întrebării preliminare. Toate aceste dispoziții delimitează negativ, într-un mod sau în altul, domeniul sau eficacitatea principiului nediscriminării în domeniul ocupării forței de muncă și, astfel, ar putea fi eventual invocate pentru a legitima măsura în litigiu. Însă domeniul de aplicare al acestora este foarte diferit.

39. Primul grup de dispoziții, care ar include articolul 2 alineatul (5) și articolul 4 alineatul (1), se proiectează asupra celor patru categorii de interdicții de discriminare din domeniul profesional, obiectul specific al acestei directive. Acestea permit, așadar, relativizarea aplicabilității nediscriminării nu numai pe motive de vârstă, ci și pe motive de apartenență religioasă sau ideologice, de handicap sau de orientare sexuală²¹. Prin urmare, motivele invocate în aceste două prime cazuri trebuie să fie puternice. Astfel, articolul 2 alineatul (5) utilizează un limbaj care îl evocă

18 — A se vedea Papier, H.-J., „Drittwirkung der Grundrechte”, în *Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa, vol. II, Grundrechte in Deutschland, Allgemeine Lehren I*, C. F. Müller Verlag, Heidelberg, 2006, p. 1331.

19 — Trebuie menționate aici articolele 13 CE și 141 CE, precum și Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. I, p. 164).

20 — Originea rasială este reglementată, cu caracter general, de 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 (JO L 180, p. 22, Ediție specială, 20/vol. I, p. 19).

21 — În plus, articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 își găsește echivalentul în textul Directivelor 76/207 și 2000/43, referitoare la discriminarea pe motive de sex și, respectiv, de origine etnică.

într-un fel pe cel al restrângerilor drepturilor fundamentale (articolul 52 din cartă), iar articolul 4 alineatul (1) se folosește de efectul cumulat a două adjective ușor ambigue: „esențială și determinantă”.

40. Dimpotrivă, articolul 6 alineatul (1), care ar constitui al doilea dintre grupurile menționate, este o dispoziție consacrată în mod special „justificării” discriminărilor – inclusiv directe – pe motive de vârstă. Articolul 6 alineatul (1) extinde astfel posibilitățile de derogare – întotdeauna punctuală, proporțională și justificată – de la interdicția de discriminare atunci când motivul este vârsta. Articolul menționat din directivă coroborat cu considerentul (25) al acesteia permite utilizarea, în ceea ce privește respectivul motiv, a unei terminologii (tratament diferențiat „justificat”) care ar fi mai greu acceptabilă atunci când este vorba, de exemplu, despre discriminări pe motive de orientare sexuală sau de origine etnică.

C — Dreptul de negociere colectivă

41. Împrejurarea că dispoziția contestată face parte dintr-o convenție colectivă și este, așadar, rezultatul exercitării dreptului de negociere colectivă de către partenerii sociali

(articolul 28 din cartă) nu este lipsită de repercusiuni în materie, astfel cum de altfel se poate deduce deja din jurisprudența anterioară²². Acest fapt, împreună cu alte particularități ale prezentei cauze, invită să se țină seama de toate implicațiile acestei împrejurări, în orice caz într-o măsură mai mare decât impunea situația de fapt din alte cauze soluționate în trecut de Curte. În acest sens, considerăm adecvat să formulăm deja o primă observație cu privire la domeniul de aplicare al dreptului de negociere colectivă, lăsând pentru mai târziu examinarea incidenței concrete a acestuia în speță.

42. Dreptul prevăzut în prezent la articolul 28 din cartă se raportează la noțiunea „autonomie a negocierii colective”. Această autonomie este un element cheie pentru înțelegerea evoluției dreptului european al muncii, în jurul căruia se construiesc normele sistemelor democratice de reprezentare și se stabilesc limitele legii în raport cu libertatea sindicală²³. Dincolo de diferențele pe care noțiunea de convenție colectivă le prezintă în diferitele state membre²⁴, autonomia negocierii

22 — În legătură cu articolul 28 din cartă, a se vedea Rixen, S., „Artikel 28 GRCh (Artikel II 88 VVE) Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen”, în *Europäische Grundrechte-Charta*, Verlag C. H. Beck, München, 2006, p. 540.

23 — Sciarra, S., „La evolución de la negociación colectiva. Apuntes para un estudio comparado en los países de la Unión europea”, în *Revista de derecho Social* nr. 38 (2007), p. 196.

24 — În această privință se pot consulta Lord Wedderburn, „Inderogability, Collective Agreements and Community Law”, în *The Industrial Law Journal*, Oxford University Press, 1992, și Valdés Dal-Ré, „Negociación colectiva y sistemas de relaciones laborales: modelos teóricos y objetos y métodos de investigación”, în *Relaciones Laborales*, nr. 21, 1-15 noiembrie 2000, p. 83.

colective beneficiază de recunoaștere specială în tradiția juridică a acestora²⁵.

43. Garanția negocierii colective presupune, așadar, recunoașterea rolului central jucat de convenții în reglementarea raporturilor de muncă, ce constituie domeniul de acțiune natural al acestora, asigurând întotdeauna un echilibru rezonabil al acestora cu legea și, în special, cu dreptul Uniunii. O lectură a jurisprudenței confirmă încercarea Curții de a garanta acest dificil punct de echilibru.

44. Astfel, Curtea s-a pronunțat în sensul că este permis ca statele membre să lase „partenerilor sociali sarcina de a îndeplini obiectivele de politică socială urmărite de o directivă în acest domeniu”, însă nu fără a preciza

25 — La această împrejurare se adaugă faptul că, astfel cum a subliniat avocatul general Jacobs la punctul 181 din Concluziile prezentate la 28 ianuarie 1999 în cauzele Albany, Brentjens și Drijvende Bokken, citate anterior, „există un consens amplu cu privire la faptul că convențiile colective dintre angajatori și lucrători evită conflicte de muncă costisitoare, reduc costurile acordului prin intermediul unei proceduri de negociere colectivă și reglementată și sporesc predictibilitatea și transparența. Un anumit echilibru între negociatorii celor două părți contribuie la asigurarea unui rezultat echilibrat pentru ambele părți și pentru societate în ansamblu”.

că „această posibilitate nu le dispensează de obligația de a garanta că toți lucrătorii din Comunitate pot beneficia de protecția prevăzută de directivă în toată întinderea acesteia”²⁶.

45. De asemenea, Curtea s-a confruntat cu numeroase cazuri în care dreptul de negociere colectivă, exercitat „în conformitate cu [...] legislațiile și practicile naționale”²⁷, este invocat ca limită la aplicarea dreptului Uniunii. Astfel, în Hotărârea Albany²⁸, Curtea a stabilit că acestor convenții colective destinate să amelioreze condițiile de încadrare în muncă și de muncă nu le sunt aplicabile normele privind competența de la articolul 101 alineatul (1) TFUE (fostul articol 81 CE). În schimb, o jurisprudență bogată reafirmă că nu sunt excluse din domeniul de aplicare al dispozițiilor privind libertățile protejate de

26 — Hotărârea din 30 ianuarie 1985, Comisia/Danemarca (143/83, Rec., p. 427, punctul 8), și Hotărârea din 10 iulie 1986, Comisia/Italia (235/84, Rec., p. 2291, punctul 20). Într-o anumită măsură, aceste hotărâri dau prioritate eficacității unei directive în raport cu promovarea negocierii colective (în acest sens, Davies, P., „The European Court of Justice, National Courts, and the Member States”, *European Community Labour Law. Principles and Perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn*, Clarendon Press, Oxford, 1996, p. 121), însă presupun de asemenea o recunoaștere clară a poziției convențiilor în cadrul juridic comunitar.

27 — Articolul 28 din cartă.

28 — Hotărârea din 21 septembrie 1999 (C-67/96, Rec., p. I-5751). A se vedea în același sens Hotărârile Brentjens' (C-115/97-C-117/97, Rec., p. I-6025), și Drijvende Bokken (C-219/97, Rec., p. I-6121), pronunțate la aceeași dată, și Hotărârea din 21 septembrie 2000, Van der Woude (C-222/98, Rec., p. I-7111). A se vedea de asemenea Hotărârea din 15 iulie 2010, Comisia/Germania (C-271/08, Rep., p. I-7091, punctul 45).

tratat convențiile colective²⁹ și, mai concret, că principiul interdicției discriminărilor salariale între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, astfel cum este consacrat de tratate (articolele 119 CE și 141 CE și, ulterior, actualul articol 157 TFUE) și de dreptul derivat, se aplică convențiilor, întrucât este vorba despre o normă imperativă³⁰. Articolul 19 TFUE nu este, spre deosebire de articolul 157 TFUE, o dispoziție care vizează statele membre (este o dispoziție de atribuire de competențe Consiliului), însă atât Directiva 2000/78, cât și, în mod evident, articolul 21 din cartă au acest „caracter imperativ” impus de jurisprudență.

46. Având în vedere toate cele de mai sus, trebuie concluzionat că, deși convențiile colective nu constituie un domeniu exclus de la aplicarea dreptului Uniunii (la fel cum

acestea nu sunt nici, din perspectiva dreptului național, un domeniu scutit de respectarea legii), autonomia negocierii colective necesită o protecție adecvată în cadrul Uniunii.

VI — Analiza întrebării preliminare

47. Formularea întrebării adresate de Bundesarbeitsgericht invită la a lua în considerare, în mod succesiv, posibilitatea ca dispoziția contestată să intre sub incidența articolului 2 alineatul (5), a articolului 4 alineatul (1) și a articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, interpretate în lumina articolului 21 din cartă.

A — Cu privire la articolul 2 alineatul (5) din directivă: excluderea directivei dintre măsurile eventual adoptate de legislația națională ca fiind necesare pentru siguranța publică și pentru protecția sănătății

48. În conformitate cu articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78, aceasta „nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor”. Prin

29 — Hotărârea din 15 ianuarie 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, Rec., p. I-47), Hotărârea din 24 septembrie 1998, Comisia/Franța (C-35/97, Rec., p. I-5325), Hotărârea din 16 septembrie 2004, Merida (C-400/02, Rec., p. I-8471), Hotărârea din 11 decembrie 2007, International Transport Workers' Federation și Finnish Seamen's Union, cunoscută sub numele „Viking Line” (C-438/05, Rep., p. I-10779, punctul 54), Hotărârea din 18 decembrie 2007, Laval un Partneri (C-341/05, Rep., p. I-11767, punctul 98), și Hotărârea Comisia/Germania, citată anterior (punctele 42-47). Hotărârile Viking Line (punctul 44) și Laval un Partneri (punctul 91) precizează în mod expres că, deși dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă, consacrat de asemenea la articolul 28 din cartă, trebuie „recunoscut [...] ca drept fundamental care face parte integrantă din principiile generale ale dreptului comunitar a căror respectare este asigurată de Curte, nu este mai puțin adevărat că exercitarea acestuia poate fi supusă unor restricții”.

30 — Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne (43/75, Rec., p. 455, punctul 39), Hotărârea din 27 iunie 1990, Kowalska (C-33/89, Rec., p. I-2591, punctul 12), Hotărârea din 7 februarie 1991, Nimz (C-184/89, Rec., p. I-297, punctul 11), Hotărârea din 21 octombrie 1999, Lewen (C-333/97, Rec., p. I-7243, punctul 26), Hotărârea din 18 noiembrie 2004, Sass (C-284/02, Rec., p. I-11143, punctul 25), și Hotărârea din 9 decembrie 2004, Hlozek (C-19/02, Rec., p. I-11491, punctul 43). A se vedea de asemenea Hotărârea din 8 noiembrie 1983, Comisia/Regatul Unit (165/82, Rec., p. 3431, punctul 11).

această dispoziție, aplicabilă tuturor motive-
lor de discriminare prevăzute de directivă, le-
giuitorul comunitar admite posibilitatea unei
contradicții între protecția principiului gene-
ral al egalității de tratament în domeniul înca-
drării în muncă și instrumentele de garantare
a altor drepturi și valori fundamentale, dând
prioritate în mod excepțional acestora din
urmă.

49. În special, articolul menționat are în
vedere trei tipuri de măsuri necesare într-o
societate democratică: cele necesare pen-
tru siguranța publică (printre care sunt
menționate, în special, apărarea ordinii și pre-
venirea infracțiunilor), cele pentru protecția
sănătății și, în sfârșit, cele destinate garan-
tării drepturilor și libertăților cetățenilor în
general.

50. Instanța de trimitere solicită să se stabi-
lească dacă protecția securității aeriene, in-
clusă în această dispoziție, ar putea justifica
măsura în litigiu. Este greu de negat faptul că
protecția securității aeriene poate fi analiza-
tă atât prin prisma siguranței publice, cât și,
astfel cum propune guvernul german, ca mă-
sură de protecție a sănătății cetățenilor (indi-
ferent că este vorba de membrii echipajului,
de pasagerii avionului sau de locuitorii zone-
lor survolate). În principiu, considerăm că în
acest articol 2 alineatul (5) ar avea eventual

temeiul natural o măsură destinată garantării
securității traficului aerian.

51. Or, este adevărat că, în primul rând,
dispoziția în cauză impune adoptarea măsurii
prin intermediul „legislației naționale”, expre-
sie voit mai restrictivă decât formula mai ge-
nerală „statele membre pot să prevadă”, care,
astfel cum se va putea observa în continuare,
este utilizată la articolul 4 alineatul (1) și la
articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
Deși trebuie recunoscut că terminologia utili-
zată nu este complet univocă, lectura acesteia
în coroborare cu restul frazei permite să se
înțeleagă că, în orice caz, considerațiile care
pot duce la derogări de la directivă trebuie cel
puțin adoptate de autoritățile publice³¹. Dacă
nu ar fi astfel, adoptarea unei măsuri cu ace-
ste caracteristici de către anumiți parteneri
sociali în mod autonom nu ar părea să cores-
pundă în vreun fel cerințelor de la articolul 2
alineatul (5) din directivă.

52. Pe de altă parte, deși este adevărat că
partenerii sociali pot lua în considerare, în

31 — Astfel, de exemplu, în cauza Petersen, citată anterior, măsura
în discuție (limită de vârstă maximă pentru dentiștii aflați în
relații contractuale cu casa de asigurări de sănătate) fusese
adoptată printr-o normă cu rang de lege (a se vedea punc-
tul 11 din hotărâre). Din această perspectivă, și în măsura
în care obiectivul invocat era cel de protecție a sănătății, tra-
tamentul diferențiat instituit ar fi putut intra sub incidența
articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78. Articolul
menționat nu a fost însă aplicat, în măsura în care norma
era afectată de o lipsă de coerență intrucât nu era aplicabilă
dentiștilor care nu se aflau în relații contractuale cu casa de
asigurări de sănătate.

cadrul negocierii colective, obiective în principiu exterioare domeniului lor de acțiune, articolul 2 alineatul (5) face referire în mod expres la măsuri care sunt „necesare” pentru realizarea obiectivelor menționate. În opinia noastră, adjectivul menționat nu face trimitere numai la necesitatea de a efectua un control al proporționalității măsurii în discuție în raport cu obiectivul indicat, ci evidențiază de asemenea caracterul esențial pe care aceasta trebuie să îl aibă pentru realizarea obiectivului respectiv. Caracterul excepțional al oricărei derogări de la principiul nediscriminării (care constituie, să nu uităm, subiectul acestui articol) explică faptul că nu poate fi vorba despre măsuri care contribuie la siguranța sau la sănătatea publică numai cu titlu accesoriu, ci despre dispoziții adoptate în mod specific în aceste scopuri, care necesită o protecție specială.

53. În sfârșit, în opinia noastră, competența de a adopta decizii în domeniul ordinii, al siguranței sau al sănătății publice, prin natura sa, este inerentă autorităților naționale și rămâne, în esență, în afara domeniului de acțiune al negocierii colective, cu excepția posibilității unui anumit efect indirect și, în orice caz, secundar. În definitiv, acestea nu sunt materii ce pot fi supuse liberului arbitru al părților și, prin urmare, depășesc domeniul

legitim de intervenție al partenerilor sociali³². Obiectivele articolului 2 alineatul (5) impun o acțiune practic absolut uniformă și, prin aceasta, incompatibilă cu negocierea colectivă, din care derivă, prin definiție, o reglementare cu caracter plural³³.

54. Având în vedere cele de mai sus, considerăm, prin urmare, că articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78 nu permite justificarea introducerii într-o convenție colectivă a unei norme privind încetarea raportului de muncă al piloților la vârsta de 60 de ani, în scopul garantării securității aeriene.

B — Cu privire la articolul 4 alineatul (1) din directivă: regimul special al cerințelor profesionale esențiale și determinante

55. Articolul 4 alineatul (1) permite statelor membre „să prevadă că un tratament

32 — Hotărârea Laval un Partneri, citată anterior, a făcut referire, deși într-un context foarte diferit, la raportul dintre convențiile colective și măsurile de ordine publică, indicând că partenerii sociali, „care nu constituie entități de drept public”, nu se pot prevala, în cadrul unei negocieri colective, de articolul 3 alineatul (10) din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, P. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29) „pentru a invoca motive de ordine publică pentru a stabili conformitatea cu dreptul comunitar a unei acțiuni colective precum cea în discuție în acțiunea principală” (punctul 84). Într-un sens asemănător, a se vedea Hotărârea din 19 iunie 2008, Comisia/Luxemburg (C-319/06, Rep., p. I-4323).

33 — În acest sens, trebuie amintită importanța pe care Hotărârea Petersen, citată anterior, o atribuie coerenței măsurii în cadrul articolului 2 alineatul (5) din directivă (punctele 61 și 62 din hotărâre).

diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională”.

colective, finalitatea menționată ar putea constitui un obiectiv legitim în sensul acestui articol.

56. Aplicarea normei cuprinse în această dispoziție (transpusă în dreptul german prin articolul 8 din AGG și potențial aplicabilă de asemenea tuturor motivelor de discriminare prevăzute de directivă) depinde de îndeplinirea unor condiții deosebit de stricte: în primul rând, măsura discriminatorie trebuie să urmărească un „obiectiv legitim”, în al doilea rând, aceasta trebuie să fie bazată pe o „caracteristică legată de” motivul de discriminare iar, în ultimul rând, caracteristica discriminatorie menționată trebuie să constituie o cerință profesională „esențială și determinantă” și, în plus, proporțională.

2. Tratatment diferențiat bazat pe o „caracteristică legată de” motivul de discriminare

58. În al doilea rând, trebuie amintit că articolul 4 alineatul (1) permite justificarea unui tratament diferențiat „bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1”. Această formulare invită la o diferențiere între motivul de discriminare propriu-zis și caracteristica legată de motivul respectiv. Aceasta din urmă este cea care trebuie să constituie o „cerință profesională esențială și determinantă” pentru a justifica tratamentul diferențiat, iar nu motivul de discriminare în sine³⁴.

1. Obiectivul legitim

57. În ceea ce privește, în primul rând, obiectivul în discuție, și anume securitatea aeriană, trebuie precizat pur și simplu că, lăsând la o parte considerațiile cu privire la posibilitatea invocării acestuia în cadrul unei negocieri

59. În prezenta cauză, motivul de discriminare ar fi, în mod evident, vârsta, în timp ce „caracteristica legată de” vârstă ar fi constituită, în acest caz, de anumite facultăți fizice sau psihice a căror pierdere este asociată unei vârste înaintate, fapt care se traduce în speță prin opțiunea pentru o limită de vârstă, stabilită, pentru a spune astfel, aprioric.

34 — Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Wolf (C-229/08, Rep., p. I-1, punctul 35).

3. Cerință profesională „esențială și determinantă”

profesionale în discuție, existența unei caracteristici legate de vârstă sau de alt motiv de discriminare diminuează considerabil (sau, parafrazând dispoziția, esențial și determinant) capacitatea persoanei de a desfășura această activitate corect și eficient.

60. În ceea ce privește condiția unei cerințe profesionale „esențial[e] și determinant[e]”, articolul 4 alineatul (1) este fără îndoială lipsit de echivoc: cele două adjective „esențială și determinantă” propun în mod clar o interpretare strictă a posibilităților deschise de această dispoziție, „ca derogare de la un drept individual consacrat de directivă”³⁵. Aceasta reiese de asemenea din considerentul (23) al Directivei 2000/78, potrivit căruia calea de justificare de la articolul 4 alineatul (1) poate fi aplicată numai „în împrejurări foarte limitate”, care, în orice caz, „trebuie să fie menționate în informațiile furnizate de statele membre Comisiei”.

61. Jurisprudența a dat dovadă de o utilizare măsurată a acestei excepții și de voința sa de a o interpreta în mod strict, admitând însă că aceasta acoperă de asemenea cazurile în care, ținând seama de natura specială a activității

62. Hotărârea Wolf, citată anterior, este până în prezent unicul caz în care Curtea a examinat existența acestei situații excepționale prevăzute la articolul 4 alineatul (1). Era vorba chiar despre o cauză de discriminare pe motive de vârstă, în care Curtea a considerat că dispoziția menționată poate fi aplicată pentru a justifica o reglementare națională care stabilește la 30 de ani vârsta maximă de recrutare în cadrul serviciului tehnic intermediar de pompieri. În motivarea Hotărârii Wolf figura o referire expresă la considerentul (18) al Directivei 2000/78, care precizează că aceasta nu poate avea ca efect constrângerea serviciilor de poliție, a penitenciarelor sau a serviciilor „de prim ajutor” „să angajeze persoane care nu posedă capacitățile necesare pentru a îndeplini ansamblul de funcții pe care ar putea fi solicitate să le exercite, având în vedere obiectivul legitim de menținere a caracterului operațional al serviciilor menționate”³⁶. În opinia noastră, este probabil că raportul cauzei Wolf cu protecția siguranței publice, obiectiv evident care transpare din acest considerent, a avut o anumită influență asupra

35 — Cu privire la acest aspect, pot fi invocate, prin analogie, Hotărârea din 15 mai 1986, Johnston (222/84, Rec., p. 1651, punctul 36), și Hotărârea din 26 octombrie 1999, Sirdar (C-273/97, Rec., p. I-7403, punctul 23), care impun o interpretare strictă a fostului articol 2 alineatul (2) din Directiva 76/207 (în redactarea sa inițială), dispoziție similară celei analizate în speță, însă aplicabilă exclusiv în materia discriminării pe motive de sex [după modificarea operată de Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (JO L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143), dispoziția a fost reluată la articolul 2 alineatul (6) din Directiva 76/207, cu o formulare mai apropiată de cea a articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78].

36 — Hotărârea Wolf, citată anterior, punctul 38.

deciziei de atunci a Curții, care a optat să justifice măsura aplicând – din oficiu – articolul 4 alineatul (1), în loc să recurgă la calea articolului 6 alineatul (1), invocată de părți³⁷.

63. Prin urmare, având în vedere această jurisprudență, nimic nu ar trebui să împiedice, cel puțin în principiu, să intre sub incidența articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 o condiție privind o limită de vârstă pentru exercitarea unei profesii, cu un obiectiv precum securitatea aeriană și o profesie cu caracteristici atât de speciale precum cea de pilot. Problema constă totuși în faptul că nu acesta este exact sensul și nici domeniul de aplicare al măsurii naționale contestate în speță.

64. Desigur, este dificil să fie pusă la îndoială importanța vârstei pentru exercitarea acestei

37 — În jurisprudența referitoare la articolul 2 alineatul (2) menționat din Directiva 76/207 se regăsesc de asemenea, în principal, cazuri legate de siguranța publică. Astfel, după ce neagă „existența unei rezerve generale, inerente tratatului, care ar exclude din sfera de aplicare a dreptului Uniunii orice măsură luată în temeiul siguranței publice” (și, în special, „existența unei rezerve generale la principiul egalității de tratament dintre bărbați și femei care ar acoperi acele măsuri de organizare a forțelor armate motivate de protecția siguranței publice”), Curtea a considerat că articolul 2 alineatul (2) menționat din Directiva 76/207 poate justifica excluderea femeilor de la exercitarea anumitor activități, precum atribuțiile specifice poliției într-o situație de grave perturbări interne (Hotărârea Johnston, citată anterior, punctele 36 și 37), munca de gardian în închisori (Hotărârea din 30 iunie 1988, Comisia/Franța, 318/86, Rec., p. 3559, punctele 11-18) sau serviciul în unități de luptă precum Royal Marines (Hotărârea Sirdar, citată anterior, punctele 29-31). În schimb, nu poate fi justificată o dispoziție care exclude femeile de la toate posturile militare care presupun utilizarea armelor (Hotărârea din 11 ianuarie 2000, Kreil, C-285/98, Rec., p. I-69, punctele 25-29).

activități³⁸. În plus, faptul că o reglementare internațională precum cea conținută în JAR-FCL 1.060a impune piloților anumite limitări între 60 și 65 de ani (pot zbura numai atunci când echipajul include un alt pilot sub 60 de ani) poate fi un indicator nu numai al faptului că profesia de pilot impune existența anumitor caracteristici fizice și psihice speciale, ci și al faptului că împlinirea vârstei de 60 de ani poate avea anumite consecințe în acest domeniu.

65. Cu toate acestea, considerăm că, în măsura în care atât norma națională, cât și normele internaționale permit piloților să zboare – deși cu anumite restricții – până la împlinirea vârstei de 65 de ani, o limită de vârstă inferioară acesteia nu ar putea intra sub incidența derogării prevăzute la articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

66. În opinia noastră, considerând stadiul actual al reglementării internaționale cu privire la exercitarea profesiei, faptul de a avea mai puțin de 65 de ani prezintă aparența unei cerințe profesionale esențiale și determinante pentru exercitarea profesiei de pilot în sensul

38 — Chiar Bundesarbeitsgericht menționa, de exemplu, în hotărârea din 20 februarie 2002, cazul piloților de avioane militare, pentru care a fost stabilită o limită legală de 41 de ani, ca un indiciu al faptului că legiuitorul considera că anumite aptitudini fizice și psihice începeau să scadă deja de la această vârstă (BAG din 20.02.2002 AP Nr. 18 BGB § 620 Altersgrenze, § 611 Luftfahrt). În multe alte cauze soluționate în trecut de Bundesarbeitsgericht, acesta a pornit de la „date medicale empirice potrivit cărora personalul de cabină din avioane este expus la o uzură fizică și psihică deosebit de intensă, fapt care sporește riscul de deteriorare a aptitudinilor ca urmare a vârstei și de reacții eronate neprevăzute”.

articolului 4 alineatul (1) din directivă. Simplul fapt că o reglementare internațională precum JAR-FCL 1.060a prevede această limită de vârstă cu caracter absolut și general constituie o dovadă suficientă a condițiilor impuse de dispoziția menționată din directivă.

67. Este considerabil diferit cazul în speță, în care este prevăzută încetarea automată a raportului de muncă al piloților unei companii determinate ca urmare a împlinirii vârstei de 60 de ani. În măsura în care reglementările internaționale permit piloților care au peste 60 de ani să zboare, deși cu anumite condiții, nu pare logic, din această perspectivă, să se considere că faptul că nu a fost atinsă vârsta de 60 de ani constituie o cerință profesională „esențială și determinantă” în sensul articolului 4 alineatul (1) din directivă. Condițiile introduse pentru persoanele care au depășit această vârstă nu pot avea alt efect decât cel care reiese din conținutul acesteia. În cadrul condițiilor menționate, exercitarea acestei profesii nu este afectată de încălcarea niciunei alte cerințe care ar fi putut fi invocată, motiv pentru care trebuie să se concluzioneze că dispoziția contestată nu se poate întemeia pe articolul 4 alineatul (1) din directivă.

68. Ca o concluzie pentru toate cele de mai sus, considerăm că niciuna dintre cele două dispoziții din directivă care vizează

relativizarea domeniului de aplicare al oricăreia dintre interdicțiile de discriminare care fac obiectul acesteia, și anume articolul 2 alineatul (5) și articolul 4 alineatul (1), nu permite să se concluzioneze că respectiva clauză din contractul colectiv în discuție este compatibilă cu dreptul Uniunii. Rămâne de examinat clauza menționată din perspectiva dispoziției care vizează în mod specific flexibilizarea aplicării principiului de nediscriminare pe motive de vârstă: articolul 6. Răspunsul care trebuie dat cu privire la această dispoziție este caracterizat de o mai mare complexitate.

C — Cu privire la articolul 6 alineatul (1) din directivă: justificarea tratamentului diferențiat pe motive de vârstă

69. În conformitate cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, 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”. Prin urmare, articolul 6 alineatul (1) din directivă impune două cerințe pentru justificarea unuia dintre aceste tratamente diferențiate: pe de o parte, existența unui obiectiv legitim și, pe de altă parte, caracterul „corespunzător și adecvat”

al măsurii, cu alte cuvinte, proporționalitatea acesteia.

utilizată de această dispoziție³⁹ pare să indice că lista care urmează este exemplificativă, iar nu exhaustivă și nici exclusivă, la fel și enumerarea situațiilor realizată în continuare de aceeași dispoziție, indicând tipurile de tratament diferențiat în cazul cărora poate fi aplicabilă această justificare⁴⁰. Cu toate acestea, tipul de exemple oferit de directivă permite delimitarea într-o anumită măsură a naturii justificărilor menționate.

1. Obiectivul legitim

70. Prima dintre aceste două cerințe face referire, mai concret, la invocarea unui „obiectiv legitim, în special [a unor] obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale”.

71. Invocarea securității aeriene ca obiectiv al măsurii contestate în speță obligă, cu caracter preliminar, la stabilirea aspectului dacă un obiectiv de această natură poate intra sub incidența articolului 6 alineatul (1). Vom vorbi în continuare, cu toate acestea, despre posibilitatea de a formula protecția autonomiei negocierii colective ca obiectiv legitim de politică socială într-un context atât de special precum cel din prezenta cauză.

73. Astfel se explică faptul că jurisprudența pledează pentru o interpretare mai strictă a dispoziției în discuție, limitând-o, în cele din urmă, la obiectivele de politică socială în general. Astfel, Hotărârea Age Concern, citată anterior, stabilește în mod expres că „[r]eiese de la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 că obiectivele care pot fi considerate «legitime» în sensul acestei dispoziții și, în consecință, de natură să justifice o derogare de la principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă sunt obiective care se încadrează în politica socială, precum cele de

a) Obiectivul securității aeriene

72. O interpretare literală a articolului 6 alineatul (1) ar putea eventual include orice tip de obiectiv legitim: expresia „în special”

39 — „Notamment”, în versiunea în limba franceză, „including”, în versiunea în limba engleză, „compresi”, în versiunea în limba italiană, „erityisesti”, în versiunea în limba finlandeză, „insbesondere”, în versiunea în limba germană, toate având aceeași semnificație.

40 — În acest sens se pronunță, de exemplu, avocatul general Sharpston la punctul 110 din Concluziile prezentate în cauza Bartsch, citată anterior.

politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale”⁴¹.

este logic că punerea în aplicare a acestora poate fi încredințată partenerilor sociali⁴³.

74. În opinia noastră, ideea ce reiese din aceste afirmații este aceea că lista de la articolul 6 alineatul (1) nu este în sine exhaustivă, astfel încât nu s-ar limita la obiective de „politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale” (singurele menționate în mod expres), chiar dacă nici domeniul său de aplicare nu se poate extinde dincolo de obiectivele de politică socială, înțeleasă într-un sens larg sau general, pentru care obiectivele menționate reprezintă o simplă manifestare sau un exemplu.

76. Având în vedere cele de mai sus, considerăm că un obiectiv precum securitatea aeriană, dată fiind lipsa vădită de legătură cu domeniul politicii sociale și al raporturilor de muncă, nu poate fi considerat un „obiectiv legitim” în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, astfel cum înțelege jurisprudența acest aspect al dispoziției. După cum s-a precizat deja, articolul 2 alineatul (5) ar constitui temeiul natural al unui obiectiv precum securitatea aeriană.

75. Această interpretare este perfect coerentă cu jurisprudența care permite intervenția partenerilor sociali în contextul specific al articolului 6 alineatul (1)⁴². În măsura în care dispoziția menționată este concepută pentru a viza măsuri întemeiate pe considerații de politică socială sau de ocupare a forței de muncă, domeniu propriu negocierii colective,

77. În legătură cu acest aspect, și întrucât Bundesarbeitsgericht identifică în mod expres securitatea aeriană drept obiectiv al măsurii contestate, analiza cauzei în raport cu articolul 6 alineatul (1) ar putea fi oprită aici. Desigur, revine în final instanței naționale, „care este singura competentă să aprecieze situația de fapt din acțiunea cu care este sesizată și să interpreteze legislația națională aplicabilă, sarcina de a cerceta cauza menținerii măsurii în cauză și de a identifica astfel obiectivul urmărit de aceasta”⁴⁴. Totuși, fără a dori să repunem în discuție ultima competență sus-menționată a instanței de trimitere, considerăm că, astfel cum am arătat deja, pentru

41 — Punctul 46. A se vedea în același sens Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, Rep., p. I-5325, punctul 41), precum și punctul 37 din Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza Küçükdeveci, citată anterior, și punctul 55 din Concluziile avocatului general Bot prezentate la 3 septembrie 2009 în cauza Petersen, citată anterior. Alte elemente care susțin în mod indirect această teză pot fi găsite în considerentul (25) al directivei, precum și în Hotărârile Mangold (punctul 63), Palacios de la Villa (punctul 68) și Petersen (punctele 48-50), citate anterior.

42 — A se vedea Hotărârile Palacios de la Villa, punctul 68, și Rosenblatt, punctul 41, citate anterior.

43 — A se vedea considerentul (36) al directivei, care face referire în mod expres la această posibilitate „în ceea ce privește dispozițiile referitoare la convenții colective”.

44 — Hotărârea Petersen, citată anterior, punctul 42.

a furniza acesteia un răspuns util care să îi permită să soluționeze acțiunea națională, examinarea întrebării adresate nu trebuie să se limiteze, cel puțin în raport cu articolul 6 alineatul (1), la ipoteza potrivit căreia obiectivul urmărit de măsura în litigiu ar fi securitatea aeriană, ci trebuie să aibă în vedere și alte posibilități.

b) Menținerea autonomiei negocierii colective ca obiectiv legitim de politică socială în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78

78. Încetarea „anticipată” a raportului de muncă în discuție, la fel ca în alte cauze similare examinate de Curte, nu a fost introdusă în ordinea juridică națională prin orice tip de normă, ci tocmai printr-o convenție colectivă. În opinia noastră, această împrejurare permite explorarea unor căi alternative de examinare a obiectivului legitim care ar putea fi urmărit prin măsura contestată⁴⁵. Această examinare ar putea avea drept punct de pornire unele dintre hotărârile pronunțate anterior de Curte în acest domeniu, în conformitate cu „evoluția naturală” a acestor hotărâri.

79. Astfel, trebuie început prin a aminti că acestor convenții colective le este recunoscută o funcție proprie, ca parte din ordinea juridică a statelor membre, vizând realizarea obiectivelor directivei [considerentul (36) al directivei și articolul 18 din aceasta]. Însă nu despre acest lucru este vorba. Problema este dacă, dincolo de această funcție care nu este contestată, obiectivul menținerii unui spațiu pentru negocierea colectivă în acest domeniu (mai precis, stabilirea momentului concret de întrerupere a raportului de muncă în contextul dobândirii dreptului la pensia pentru limită de vârstă) ar putea avea caracterul unui obiectiv legitim de politică socială în sensul directivei.

80. Trebuie să se observe că problema pe care o formulăm nu constituie o nouă versiune a dezbaterii privind evaluarea comparativă dintre, dacă se poate spune astfel, „drepturi fundamentale” și „libertăți fundamentale”. Problema ridicată în speță este mai modestă, în sensul că vizează numai aprecierea negocierii colective drept un „obiectiv legitim” de politică socială susceptibil să relativizeze punctual domeniul de aplicare al principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă. Considerăm că atât jurisprudența recentă, cât și chiar împrejurările cauzei pledează pentru acceptarea acestei opinii. În primul rând, în ceea ce privește jurisprudența, începând cu Hotărârea Palacios de la Villa și până la Hotărârea Rosenblatt, ambele citate anterior, pare să se observe în jurisprudența Curții o tendință de acceptare a clauzelor privind încetarea raportului de muncă concomitent cu accesul la o

45 — Posibilitate care a fost deja amintită expres în ședință.

pensie pentru limită de vârstă adoptate printr-o convenție colectivă, din perspectiva directivei, în măsura în care corespund în mod implicit obiectivului legitim, pe scurt, de a permite generațiilor următoare să își exercite dreptul la muncă⁴⁶. Acestea sunt însoțite de o apreciere cu privire la funcția, garantată în prezent de cartă, a negocierii colective, precum și cu privire la „flexibilitatea” pe care o presupune convenția⁴⁷.

81. Astfel, în Hotărârea Rosenblatt, citată anterior, Curtea a considerat că o convenție colectivă poate prevedea încetarea automată a unui contract de muncă chiar și într-un moment în care este pe deplin clar că sunt reunite condițiile necesare pentru a continua efectuarea muncii respective, deoarece există posibilitatea de a primi o pensie pentru limită de vârstă. Curtea a considerat că o astfel de clauză corespunde obiectivului legitim de a permite accesul la muncă generațiilor mai tinere.

82. Considerăm că jurisprudența menționată nu poate fi înțeleasă exact și complet fără a ține seama de împrejurarea că este vorba

despre o măsură rezultată în urma unei negocieri colective, fapt care contribuie la consolidarea legitimității acesteia⁴⁸. Din acest motiv, în temeiul jurisprudenței menționate, invităm Curtea să admită ca posibil obiectiv legitim de politică socială, în anumite împrejurări, menținerea unui spațiu propriu negocierii colective⁴⁹.

83. Pornind de aici, trebuie luate în considerare, în al doilea rând, împrejurările cauzei, mai precis, condițiile exercitării profesiei de pilot. Astfel, cererea reclamantilor în procedura principală, mai precis aceea de a li se permite să zboare în continuare, chiar și în acele condiții impuse piloților de peste 60 de ani, până la momentul în care, în conformitate cu JAR-FCL 1.060a, autorizația de zbor a acestora devine caducă, presupune înlăturarea oricărei marje de negociere legitimă a partenerilor sociali cu privire la acest aspect

46 — Hotărârea Rosenblatt, citată anterior, punctele 43 și 48.

47 — Astfel, punctul 67 din Hotărârea Rosenblatt, citată anterior, prevede că „[f]aptul de a încredința astfel partenerilor sociali sarcina deținării unui echilibru între interesele acestora oferă o flexibilitate importantă, fiecare dintre părți putând, la nevoie, să denunțe acordul”.

48 — În cadrul general al tratamentelor diferențiate interzise, Curtea a examinat importanța care trebuie acordată posibilității ca o discriminare să ia naștere în cadrul negocierii colective. Poate fi evidențiată în special Hotărârea din 31 mai 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, Rec., p. I-1275, punctele 45 și 46), în care aceasta a considerat că, deși principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin este aplicabil de asemenea în cazul în care remunerația este stabilită printr-o convenție colectivă, instanța națională poate lua în considerare împrejurarea menționată pentru a „aprecia dacă diferențele între remunerațiile mediilor ale celor două grupuri de lucrători sunt datorate unor factori obiectivi, care nu au legătură cu discriminarea pe motive de sex”.

49 — În ceea ce privește includerea acestuia în categoria „politicii sociale”, trebuie amintit că articolul 151 TFUE, care deschide Titlul X din tratat, consacrat tocmai „politicii sociale” a Uniunii, menționează printre obiectivele politicii menționate „dialogul social”, iar articolul 155 TFUE, care face parte din același titlu, face de asemenea referire la dialogul dintre partenerii sociali la nivelul Uniunii.

concret. Astfel, dacă există o caracteristică ce individualizează într-adevăr prezenta cauză în raport cu cele soluționate anterior de Curte, aceasta este că exercitarea profesiei de pilot este supusă, în general și printr-o reglementare internațională, unei limite de vârstă dincolo de care nu mai este posibilă. Astfel, urmând oricare dintre argumentațiile formulate în prezenta procedură, în cazul convențiilor colective negociate de piloți, spre deosebire de celelalte profesii, data încetării automate a raportului de muncă trebuie să coincidă cu momentul caducității licenței de zbor.

acționa în mod legitim, iar reglementările referitoare la încetarea raportului de muncă intră în mod natural în domeniul sau pe terenul propriu negocierii colective. Simplul fapt al intervenției lor în domeniul menționat, în aceste materii, constituie un pas important pentru legitimarea deciziilor din acestea, însă, chiar și în domeniul menționat, acestea nu pot acționa cu o libertate absolută, întrucât, odată constatată legitimitatea obiectivului care dă dreptul la aplicarea articolului 6 alineatul (1), măsura va trebui totuși supusă testului de proporționalitate impus de dispoziția menționată. Aceasta înseamnă că, în contextul profesiei de pilot, ipoteza unui interval de timp inferior vârstei de 65 de ani deschis negocierii colective nu este, în principiu, incompatibilă cu Directiva 2000/78, desigur, cu condiția respectării cerinței de proporționalitate.

84. Fără a fi necesar să se analizeze dacă în acest mod nu ar putea lua naștere un factor de discriminare nejustificat între profesia de pilot și majoritatea celorlalte profesii sau să se pună problema în termeni de evaluare comparativă a două drepturi, pare cel puțin clar că menținerea, în principiu, a unui spațiu operațional pentru negocierea colectivă în acest domeniu poate fi recunoscută drept obiectiv legitim de politică socială, în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din directivă.

2. Proporționalitatea măsurii

85. Considerăm, prin urmare, fără a fi totuși necesare precizări suplimentare, că există un domeniu de acțiune propriu convențiilor colective, o zonă specială în care acestea pot

86. Înainte de a analiza proporționalitatea, trebuie totuși respinsă obiecția privind lipsa de coerență a măsurii, întemeiată pe faptul că aceasta nu se aplică tuturor piloților

germani⁵⁰ și nici măcar tuturor piloților din grupul Lufthansa, ci exclusiv celor din compania Deutsche Lufthansa. În opinia noastră, în măsura în care autonomia este un element constitutiv al negocierii colective, cerința coerenței dintre convențiile colective pune mai multe probleme. Nu întâmplător acesta este în mare măsură motivul pentru care calea convenției nu a fost considerată adecvată pentru a aborda obiectivele de siguranță publică. Problema constă, cu toate acestea, în invocarea faptului că negociatorii diferitor convenții afectate ar fi fost aceiași, iar Hotărârea Enderby a evidențiat deja că, în cadrul aceleiași întreprinderi și în cazul aceluiași sindicat, autonomia negocierii colective nu ar fi suficientă pentru a eluda cerința de coerență între două convenții diferite⁵¹. Nu pare totuși că această identitate a părților este deplină în prezenta cauză: pe de o parte, deși s-a indicat că sindicatul „Cockpit” a negociat toate convențiile grupului Lufthansa relevante în cauză, aceasta nu ar exclude faptul că negociatorii diferă în funcție de compania afectată de fiecare convenție; pe de altă parte, în ceea ce privește în mod precis întreprinderea în cauză, considerăm că faptul că Deutsche Lufthansa aparține, alături de alte companii aeriene, grupului Lufthansa nu înseamnă că

grupul de întreprinderi ca atare este cel care a negociat convenția, ci fiecare dintre întreprinderile care fac parte din acesta.

87. Obiecția privind lipsa de coerență fiind astfel înlăturată, trebuie analizată proporționalitatea măsurii. În acest scop, trebuie luate în considerare mai multe elemente distincte care o caracterizează.

88. În primul rând, trebuie amintit că piloții afectați primesc de la compania aeriană, între încetarea „anticipată” a raportului lor de muncă, la 60 de ani, și data la care au dreptul la pensia pentru limită de vârstă corespunzătoare, la 63 de ani, o remunerație tranzitorie cu caracter compensatoriu de aproximativ 60 % din contribuțiile la sistemul de pensii⁵².

89. În al doilea rând, trebuie să fie luată în considerare durata măsurii, respectiv cinci ani, în condițiile în care, în alte companii aeriene, piloții aflați în această situație își pot exercita în continuare activitatea (deși cu anumite limitări) până la vârsta de 65 de ani. Aceasta este, în opinia noastră, principala obiecție pe care o prezintă, din perspectiva proporționalității, măsura în litigiu, care nu numai că a utilizat un interval de timp situat sub vârsta de la care nu mai este permis

50 — Potrivit reglementării generale germane, un pilot între 60 și 65 de ani poate zbura în cadrul transportului comercial, însă în limitele teritoriului Republicii Federale Germania, pensionându-se la împlinirea vârstei de 65 de ani (articolul 4 din Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal).

51 — Hotărârea din 27 octombrie 1993 (C-127/92, Rec., p. I-5535). Potrivit punctului 22 din aceasta, „[d]acă, pentru a justifica diferența de remunerare, ar fi suficient să fie invocată inexistența discriminării în cadrul fiecăreia dintre negocierile menționate în parte, angajatorul ar putea eluda cu ușurință principiul egalității de remunerare prin negocieri separate”.

52 — Potrivit informațiilor furnizate în ședință.

zborul (65 de ani), ci a redus de asemenea vârsta pentru încetarea automată a contractului până la 60 de ani.

90. Desigur, nu se poate afirma că este vorba despre un moment ales arbitrar. Începând cu vârsta de 60 de ani a fost impusă o precauție (prezența unui copil) care are, cel puțin, funcția de a atrage atenția asupra procesului de îmbătrânire a organismului uman. Însă acestui tip de precauții nu îi poate fi atribuită, astfel cum s-a văzut deja, o importanță majoră.

91. Ceea ce trebuie analizat, având în vedere că nu siguranța publică reprezintă „acel” motiv care a determinat partenerii sociali să se pună de acord cu privire la măsura în cauză (chiar dacă motivul menționat este prezent în *ratio* sau în logica de la baza măsurii), este aspectul dacă anticiparea care vizează o perioadă atât de întinsă – cinci ani – din viața profesională a persoanei este proporțională cu obiectivul legitim de a menține o marjă operațională pentru negocierea colectivă.

92. Cu privire la acest aspect, considerăm că ne aflăm în fața unei dispoziții disproporționate, cel puțin în contextul exercitării profesiei de pilot. Primul element care trebuie subliniat este caracterul penalizant al

unui interval de timp de cinci ani în cadrul unei cariere profesionale care trebuie să înceadă la 65 de ani. Pe de altă parte, principiul nediscriminării pe motive de vârstă deține în prezent o poziție suficient de solidă în cadrul dreptului Uniunii pentru a se confrunța cu luarea în considerare a negocierii colective, cu privire la acest aspect concret, de pe o poziție avantajoasă. Prin aceasta nu dorim să afirmăm altceva decât că nu este necesar ca imperatiile principiului nediscriminării pe motive de vârstă să cedeze mai mult decât în măsura strictă impusă de împrejurările cauzei. În sfârșit, și cu toate că această dimensiune nu a fost abordată în prezenta cauză, inițiativele privind încetarea anticipată a raportului de muncă au repercusiuni asupra dreptului la muncă, în special în cadrul segmentelor de vârstă în discuție în speță.

93. Toate acestea ne determină să considerăm că, atunci când a instituit încetarea anticipată a contractului de muncă la 60 de ani, convenția colectivă a depășit marja operațională de care beneficiază în principiu, ceea ce împiedică de asemenea legitimarea măsurii în litigiu în temeiul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

VII — Sinteză

94. O dispoziție națională precum cea în discuție în prezenta cauză, în măsura în care permite încetarea automată a raportului de muncă al piloților unei companii aeriene la împlinirea vârstei de 60 de ani și în măsura

în care este adoptată în cadrul unei convenții colective, nu prezintă caracterul unei măsuri prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, ar fi necesară pentru siguranța publică sau pentru protecția sănătății în sensul articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78.

95. În împrejurările din prezenta cauză, nici încetarea automată a raportului de muncă al piloților ca urmare a împlinirii vârstei de 60 de ani nu se poate întemeia pe articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, în special în măsura în care condițiilor impuse pentru exercitarea acestei profesii începând cu vârsta menționată nu le poate fi acordat un efect care să îl depășească pe cel exprimat de respectivele condiții. Dimpotrivă, se poate considera că restricția privind exercitarea profesiei de pilot de către persoanele care nu au atins limita de vârstă de 65 de ani trebuie înțeleasă, potrivit stadiului actual al reglementării internaționale, ca expresie și consecință a unei cerințe profesionale esențiale și determinante în sensul dispoziției menționate.

96. În aceste condiții, în cazul unei profesii precum cea de pilot comercial, cu privire la care există o condiție privind o limită de vârstă care exprimă o cerință profesională

esențială și determinantă, Directiva 2000/78, și în special articolul 6 alineatul (1) din aceasta, nu se opune posibilității de a prevedea, prin intermediul unei convenții colective și cu obiectivul de politică socială de a menține un spațiu pentru negocierea colectivă, în temeiul principiului proporționalității, o încetare automată a raportului de muncă legată de împlinirea de către lucrător a unei vârste inferioare celei stabilite cu caracterul menționat de cerință esențială și determinantă. În acest caz, faptul că, la momentul respectiv, lucrătorul are dreptul de a primi o pensie pentru limită de vârstă sau că, alternativ, îi este recunoscută, în intervalul de timp rămas până la accesul la acest drept, o indemnizație tranzitorie adecvată constituie o condiție necesară. Revine instanțelor naționale sarcina de a stabili dacă dispoziția convențională în cauză rămâne proporțională în raport cu obiectivul menționat, în ceea ce privește atât perioada de încetare anticipată a raportului de muncă, cât și, dacă este cazul, cuantumul indemnizației tranzitorii.

97. În orice caz, Directiva 2000/78 se opune, în măsura în care este contrară principiului proporționalității și ținând seama în special de limita temporală stabilită pentru exercitarea profesiei, unei dispoziții precum cea examinată în prezenta cauză, care permite încetarea anticipată a raportului de muncă, cu cinci ani înainte de limita de vârstă menționată, care este stabilită ca expresie a unei cerințe profesionale esențiale și determinante pentru piloții companiilor aeriene.

VIII — Concluzie

98. În concluzie, propunem Curții să răspundă la întrebarea adresată de Bundesarbeitsgericht (Germania) după cum urmează:

„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, și în special articolul 2 alineatul (5), articolul 4 alineatul (1) și articolul 6 alineatul (1) din aceasta, interpretată în lumina articolului 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, se opune prevederii, printr-o convenție colectivă, a încetării automate a raportului de muncă al piloților unei companii aeriene comerciale la împlinirea vârstei de 60 de ani.”