

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

12 octombrie 2010 *

În cauza C-45/09,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Arbeitsgericht Hamburg (Germania), prin decizia din 20 ianuarie 2009, primită de Curte la 2 februarie 2009, în procedura

Gisela Rosenblatt

împotriva

Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domni A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot și A. Arabadjiev, președinți de cameră, domni G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, doamna P. Lindh (raportor) și domnul T. von Danwitz, judecători,

* Limba de procedură: germana.

avocat general: doamna V. Trstenjak,
grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 23 februarie 2010,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Rosenblatt, de K. Bertelsmann, Rechtsanwalt;
- pentru Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, de P. Sonne, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de domnii M. Lumma și J. Möller, în calitate de agenți;
- pentru guvernul danez, de doamna B. Weis Fogh, în calitate de agent;
- pentru Irlanda, de domnul D. O'Hagan, în calitate de agent;

- pentru guvernul italian, de doamna I. Bruni, în calitate de agent, asistată de doamna W. Ferrante, avvocato dello Stato;

- pentru guvernul Regatului Unit, de doamna V. Jackson, în calitate de agent, asistată de domnul T. Ward, barrister;

- pentru Comisia Europeană, de domnii J. Enegren și V. Kreuzsitz, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 28 aprilie 2010,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Rosenblatt, pe de o parte, și Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH (denumită în continuare „Oellerking”), pe de altă parte, având ca obiect condițiile de încetare a contractului de muncă al doamnei Rosenblatt.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

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

„Interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este așadar esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise.”

- 4 Potrivit articolului 1 din aceasta, Directiva 2000/78 „are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

5 Articolul 2 din Directiva 2000/78, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede:

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare [a se citi «sunt adecvate și necesare»] sau

(ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu princi-

piile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.

[...]”

- 6 Potrivit articolului 6 din Directiva 2000/78, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”:

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

- (a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;
- (b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

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

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.”

- 7 Potrivit articolului 16 din Directiva 2000/78, intitulat „Conformitatea”:

„Statele membre iau măsurile necesare:

- (a) anulării actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament;
- (b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective, în regulamentele interne ale întreprinderilor, precum și în statutele profesiilor independente și ale organizațiilor lucrătorilor și angajatorilor.”

Reglementarea națională

Legea generală privind egalitatea de tratament

- 8 Directiva 2000/78 a fost transpusă în ordinea juridică germană prin Legea generală privind egalitatea de tratament (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) din 14 august 2006 (BGBl. I, p. 1897, denumită în continuare „AGG”). Articolul 1 din această lege, intitulat „Obiectivul legii”, prevede:

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

- 9 Articolul 2 din AGG, denumit „Domeniul de aplicare”, precizează:

„(1) Discriminările care au la bază unul dintre motivele menționate la articolul 1 sunt interzise în temeiul prezentei legi în ceea ce privește:

[...]

2. condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv remunerarea și condițiile de concediere, în special cele înscrise în convențiile colective și în contractele individuale de muncă, precum și măsurile adoptate în cadrul executării și al încetării unui raport de muncă și în cazul unei avansări în funcție.

[...]

(4) Concedierile sunt reglementate exclusiv prin normele referitoare la protecția generală și specifică împotriva concedierii.

[...]”

¹⁰ În conformitate cu articolul 7 din AGG, intitulat „Interzicerea discriminării”:

„(1) Nu este permisă discriminarea salariaților în temeiul vreunui dintre motivele menționate la articolul 1; teza anterioară se aplică și în cazul în care autorul discriminării acționează doar pe baza supoziției că există unul dintre motivele menționate la articolul 1.

[...]”

- 11 Articolul 10 din AGG, intitulat „Legitimitatea anumitor tratamente diferențiate pe motive de vârstă”, indică:

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

[...]

5. un acord care prevede încetarea a raportului de muncă, pentru alte cauze decât concedierea sau demisia, la o dată la care salariatul poate solicita o pensie pentru limită de vârstă, fără a aduce atingere aplicării dispozițiilor articolului 41 din cartea VI din Codul securității sociale [...]

- 12 În cursul perioadei cuprinse între 18 august și 11 decembrie 2006, articolul 10 din AGG includea, printre cazurile de tratament diferențiat pe motive de vârstă care pot fi autorizate, și următoarea situație:

„7. acordul, exprimat în cadrul unui contract individual sau al unei convenții colective, asupra unei interdicții de concediere a salariaților de o anumită vârstă și având o anumită vechime în întreprindere, în măsura în care prin aceasta nu se diminuează în mod vădit și grav protecția datorată altor salariați în cadrul alegerii întemeiate pe criterii sociale prevăzute la articolul 1 alineatul 3 din Legea privind protecția împotriva concedierii (Kündigungsschutzgesetz)”

Codul securității sociale

- 13 În versiunea în vigoare între 1 ianuarie 1992 și 31 iulie 1994, articolul 41 alineatul 4 din cartea VI din Codul securității sociale, referitoare la regimul legal de securitate socială (Sozialgesetzbuch sechtes Buch, denumită în continuare „SGB VI”), era redactat după cum urmează:

„Dreptul asiguratului la obținerea unei pensii pentru limită de vârstă nu poate fi considerat un motiv de încetare a raportului de muncă de către angajator în temeiul Legii privind protecția împotriva concedierii. În caz de disponibilizare datorată unor cauze grave legate de situația întreprinderii, dreptul salariatului la obținerea unei pensii pentru limită de vârstă nu poate fi luat în considerare, în cadrul alegerii bazate pe considerente sociale, înainte ca acesta să fi împlinit vârsta de 65 de ani. Un acord în temeiul căruia un raport de muncă trebuie să înceteze la data la care salariatul are dreptul să primească o pensie pentru limită de vârstă nu produce efecte decât în cazul în care acordul a fost încheiat sau a fost confirmat de salariat în cursul celor trei ani anteriori datei respective.”

- 14 În temeiul acestei din urmă dispoziții, jurisprudența națională a considerat nule de drept clauzele din convențiile colective care prevedeau încetarea automată a contractului de muncă al salariatului care a împlinit vârsta de 65 de ani [Hotărârea Bundesarbeitsgericht din 1 decembrie 1993 (7 AZR 428/93, BAGE 75, 166)].

- 15 Ulterior, legiuitorul a intervenit pentru a evita posibilitatea ca limitele de vârstă prevăzute în convențiile colective să fie considerate ca fiind lipsite de validitate în temeiul jurisprudenței amintite. Astfel, în cursul perioadei cuprinse între 1 august 1994 și 31 iulie 2007, articolul 41 alineatul 4 a treia teză din SGB VI era redactat după cum urmează:

„Se consideră că un acord care prevede încetarea a raportului de muncă al unui salariat, pentru alte cauze decât concedierea sau demisia, la o dată la care salariatul poate solicita o pensie pentru limită de vârstă înainte de a fi împlinit vârsta de 65 de ani a fost încheiat, din perspectiva salariatului, la data la care acesta împlinește vârsta menționată, cu excepția situației în care acordul a fost încheiat sau a fost confirmat de salariat în cursul celor trei ani anteriori datei respective.”

- 16 De la 1 ianuarie 2008, articolul 41 din SGB VI are următorul cuprins:

„Pensia pentru limită de vârstă și protecția împotriva concedierii

Dreptul asiguratului la obținerea unei pensii pentru limită de vârstă nu poate fi considerat un motiv de încetare a raportului de muncă de către angajator în temeiul Legii privind protecția împotriva concedierii. Se consideră că un acord care prevede încetarea a raportului de muncă al unui salariat, pentru alte cauze decât concedierea sau demisia, la o dată la care salariatul poate solicita o pensie pentru limită de vârstă înainte de a fi împlinit vârsta normală de pensionare privește, din perspectiva salariatului, vârsta normală de pensionare, cu excepția situației în care acordul a fost încheiat sau a fost confirmat de salariat în cursul celor trei ani anteriori datei respective.”

Legea privind convențiile colective

- 17 În perioada cuprinsă între 28 noiembrie 2003 și 7 noiembrie 2006, articolul 5 din Legea privind convențiile colective (Tarifvertragsgesetz, BGBl. 1969 I, p. 1323), denumit „Forța obligatorie generală”, era redactat după cum urmează:

„(1) La cererea uneia dintre părțile la o convenție colectivă, Ministerul Economiei și Muncii, de comun acord cu un comitet alcătuit din trei reprezentanți ai organizațiilor patronale naționale și din trei reprezentanți ai centralelor sindicale, poate să declare o convenție colectivă ca fiind de aplicabilitate generală, în cazul în care:

1. în serviciul angajatorilor cărora li se aplică respectiva convenție se află cel puțin 50 % dintre salariații care activează în sectoarele ce intră în domeniul de activitate al convenției colective și
2. declararea aplicabilității generale a convenției colective pare a fi de interes general.

Se poate deroga de la condițiile impuse la punctele 1 și 2 în cazul în care declararea aplicabilității generale a convenției colective se dovedește necesară pentru remedierea unei situații de necesitate pe plan social.

[...]”

Convenția colectivă general aplicabilă lucrătorilor salariați din sectorul serviciilor de curățenie industrială

- 18 Începând cu anul 1987, articolul 19 punctul 8 din Convenția colectivă general aplicabilă lucrătorilor salariați din sectorul serviciilor de curățenie industrială (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, denumită în continuare „RTV”) prevede:

„Sub rezerva unor dispoziții contrare în contractul de muncă, raportul de muncă încetează la sfârșitul lunii calendaristice începând cu care salariatul(a) are dreptul la o pensie pentru limită de vârstă, [...] cel mai târziu la sfârșitul lunii în cursul căreia salariatul(a) a împlinit vârsta de 65 de ani.”

- 19 Printr-o comunicare publicată la 3 aprilie 2004, Ministerul Economiei și Muncii a declarat această convenție colectivă ca fiind de aplicabilitate generală, cu începere de la 1 ianuarie 2004.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

- 20 Timp de 39 de ani, activitatea profesională a doamnei Rosenblatt a constat în efectuarea de servicii de curățenie în cadrul unei cazărmi din Hamburg-Blankenese (Germania).
- 21 Cu începere de la 1 noiembrie 1994, doamna Rosenblatt a fost angajată de Oellerking, o întreprindere care prestează servicii de curățenie, în temeiul unui contract de muncă pe fracțiuni de normă (două ore pe zi, zece ore pe săptămână) care prevedea o remunerație lunară brută de 307,48 euro.

- 22 Potrivit dispozițiilor sale, în temeiul articolului 19 punctul 8 din RTV, contractul încheiează la sfârșitul lunii calendaristice începând cu care salariața are dreptul la o pensie pentru limită de vârstă, respectiv cel mai târziu la sfârșitul lunii în cursul căreia aceasta împlinește vârsta de 65 de ani.
- 23 În conformitate cu această clauză, la 14 mai 2008, Oellerking a informat-o pe doamna Rosenblatt în legătură cu încetarea contractului său de muncă, cu efect de la 31 mai 2008, în temeiul faptului că împlinise vârsta de pensionare.
- 24 Printr-o scrisoare din 18 mai 2008, doamna Rosenblatt a făcut cunoscut angajatorului său că dorea să continue să lucreze. În pofida opoziției astfel notificate, contractul său de muncă a încetat să producă efecte la 31 mai 2008. Cu toate acestea, Oellerking i-a propus doamnei Rosenblatt stabilirea unui nou raport de muncă cu începere de la 1 iunie 2008, valabil pe durata procedurii din acțiunea principală.
- 25 La 28 mai 2008, doamna Rosenblatt a formulat la Arbeitsgericht Hamburg o acțiune împotriva angajatorului său. Aceasta susține că încetarea contractului de muncă este ilegală, întrucât constituie o discriminare pe motive de vârstă, precum și că o limită de vârstă cum este cea prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV nu poate fi justificată nici din perspectiva articolului 4 din Directiva 2000/78 și nici din cea a articolului 6 din directiva menționată.
- 26 De la 1 iunie 2008, doamna Rosenblatt primește o pensie în cadrul regimului legal de asigurări sociale în valoare de 253,19 euro pe lună, respectiv 228,26 euro net.
- 27 Instanța de trimitere exprimă îndoieli în ceea ce privește conformitatea clauzei de încetare automată a contractelor de muncă prevăzute la articolul 19 punctul 8 din RTV cu principiul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, consacrat în dreptul primar al Uniunii și prin Directiva 2000/78.

28 În aceste condiții, Arbeitsgericht Hamburg a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) După intrarea în vigoare a [AGG], dispozițiile unei convenții colective care disting în funcție de criteriul vârstei, fără ca acest lucru să fie autorizat expres de legea menționată (astfel cum se prevedea anterior prin intermediul articolului 10 [punctul] 7 din AGG), sunt compatibile cu interdicția discriminărilor pe motive de vârstă instituită prin articolul 1 și prin articolul 2 alineatul (1) din Directiva [2000/78]?

- 2) O reglementare națională care autorizează statul, partenerii sociali și părțile la un contract individual de muncă să prevadă încetarea automată a raportului de muncă la data la care partea interesată împlinește o anumită vârstă (în speță, 65 de ani) contravine interdicției discriminărilor pe motive de vârstă instituite prin articolul 1 și prin articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 în cazul în care, în statul membru respectiv, clauzele în acest sens se aplică, în mod constant, de zeci de ani în raporturile de muncă ale majorității salariaților, indiferent de situația economică, socială și demografică și de situația concretă înregistrată pe piața muncii?

- 3) O convenție colectivă care autorizează angajatorul să pună capăt raportului de muncă la data la care persoana interesată împlinește o anumită vârstă (în speță, 65 de ani) contravine interdicției discriminărilor pe motive de vârstă instituite prin articolul 1 și prin articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 în cazul în care, în statul membru respectiv, clauzele în acest sens se aplică, în mod constant, de zeci de ani în raporturile de muncă ale majorității salariaților, indiferent de situația economică, socială și demografică și de situația concretă înregistrată pe piața muncii?

- 4) Statul care declară ca fiind de aplicabilitate generală o convenție colectivă ce autorizează angajatorul să pună capăt raportului de muncă la data la care persoana interesată împlinește o anumită vârstă (în speță, 65 de ani) și care menține această aplicabilitate generală încalcă interdicția discriminărilor pe motive de vârstă instituită prin articolul 1 și prin articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 în cazul în care acestea au loc indiferent de situația economică, socială și demografică și de situația concretă înregistrată pe piața muncii?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

- 29 Irlanda susține că întrebările adresate sunt identice în esență cu cele la care Curtea a răspuns în cadrul Hotărârii din 5 martie 2009, *Age Concern England* (C-388/07, Rep., p. I-1569). În plus, a doua, a treia și a patra întrebare privesc nu atât interpretarea dreptului Uniunii, cât aplicarea acestuia. Curtea ar trebui, prin urmare, să își decline competența.
- 30 Atât părțile din acțiunea principală, cât și guvernul german contestă admisibilitatea primei întrebări. Acestea susțin, în esență, că instanța de trimitere a făcut referire la o dispoziție din AGG care nu este aplicabilă în litigiul din acțiunea principală, astfel încât întrebarea respectivă este lipsită de relevanță.
- 31 Aceste argumente nu sunt întemeiate. Chiar făcând abstracție de faptul că întrebările la care Curtea a formulat răspunsuri în Hotărârea *Age Concern England*, citată anterior, nu sunt identice cu cele adresate în prezenta cauză, trebuie amintit că

articolul 267 TFUE permite întotdeauna unei instanțe naționale ca, în cazul în care consideră oportun, să sesizeze din nou Curtea cu privire la chestiuni de interpretare (Hotărârea din 27 martie 1963, *Da Costa și alții*, 28/62-30/62, Rec., p. 59, 76). În plus, reiese în mod clar din termenii în care este formulată cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare că instanța de trimitere solicită interpretarea dreptului Uniunii și, în special, a Directivei 2000/78 pentru a putea soluționa litigiul din acțiunea principală.

- 32 Pe de altă parte, trebuie amintit că, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE, revine numai instanței naționale sesizate cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată competența să aprecieze, în raport cu particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinenta întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (a se vedea în special Hotărârea din 18 iulie 2007, *Lucchini*, C-119/05, Rep., p. I-6199, punctul 43, și Hotărârea din 22 decembrie 2008, *Magoora*, C-414/07, Rep., p. I-10921, punctul 22).
- 33 Potrivit unei jurisprudențe constante, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de pertință. Curtea poate refuza să statueze asupra unei cereri de pronunțare a unei hotărâri preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care i-au fost adresate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iunie 2007, *van der Weerd și alții*, C-222/05-C-225/05, Rep., p. I-4233, punctul 22 și jurisprudența citată).

- 34 În speță, litigiul din acțiunea principală privește caracterul eventual discriminatoriu al clauzei de încetare automată a contractelor de muncă ale salariaților care au împlinit vârsta de 65 de ani, pentru motivul că au posibilitatea de a beneficia de pensie, prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV. Instanța de trimitere pune sub semnul întrebării, în special, compatibilitatea unei astfel de norme cu Directiva 2000/78. Întrebările adresate sunt suficient de precise pentru a permite Curții să răspundă în mod util.
- 35 Prin urmare, cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare trebuie considerată admisibilă.

Cu privire la fond

Cu privire la a doua întrebare

- 36 Prin intermediul celei de a doua întrebări, care trebuie examinată în primul rând, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții naționale precum articolul 10 punctul 5 din AGG, în măsura în care, potrivit acesteia, clauzele de încetare automată a contractelor de muncă, pentru motivul împlinirii de către salariat a vârstei de pensionare, pot eluda interdicția discriminărilor pe criterii de vârstă.
- 37 Cu titlu preliminar, este necesar să se constate că articolul 10 punctul 5 din AGG instituie un tratament diferențiat întemeiat în mod direct pe vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rep., p. I-8531, punctul 51).

- 38 Articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 prevede că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Al doilea paragraf al aceluiași alineat enumeră mai multe exemple de tratament diferențiat care prezintă caracteristici de tipul celor menționate la primul paragraf.
- 39 Articolul 10 din AGG reia, în esență, aceste principii. Punctul 5 al acestei dispoziții include, printre exemplele de tratament diferențiat întemeiate pe vârstă care pot fi justificate, acordurile ce prevăd încetarea raportului de muncă, pentru alte cauze decât concedierea sau demisia, la o dată la care salariatul poate solicita o pensie pentru limită de vârstă. Această măsură nu instituie, prin urmare, un regim imperativ de pensionare obligatorie, ci autorizează angajatorii și angajații să negocieze, prin acorduri individuale sau colective, un mod de stingere a raporturilor de muncă întemeiat pe vârsta de la care se poate beneficia de o pensie pentru vechime în muncă, distinct de ipotezele demisiei sau concedierii.
- 40 Articolul 6 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 nu include cauzele de încetare automată a contractelor de muncă printre cele înscrise în lista tratamentelor diferențiate pe motive de vârstă care pot fi justificate și care, prin urmare, pot să nu fie considerate discriminări. Această împrejurare nu este însă determinantă în sine. Astfel, lista menționată nu are decât valoare indicativă. În acest sens, atunci când pun în aplicare directiva, statele membre nu sunt obligate să stabilească o listă specifică a tratamentelor diferențiate care pot fi justificate printr-un obiectiv legitim (Hotărârea Age Concern England, citată anterior, punctul 43). În cazul în care decid să acționeze astfel, în cadrul marjei de apreciere de care dispun, statele membre pot include în respectiva listă exemple de tratamente diferențiate și de obiective care sunt diferite de cele expres prevăzute de directiva menționată, cu condiția ca obiectivele

să fie legitime, în sensul articolului 6 alineatul (1) din directivă, și ca tratamentele diferențiate să fie corespunzătoare și necesare pentru atingerea obiectivelor în cauză.

- 41 În această privință, trebuie amintit că statele membre, precum și, dacă este cazul, partenerii sociali la nivel național dispun de o marjă largă de apreciere nu numai în ceea ce privește alegerea urmării unui obiectiv determinat printre alte obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, Rec., p. I-9981, punctul 63, și Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 68).
- 42 Din explicațiile furnizate de instanța de trimitere rezultă că, la momentul adoptării articolului 10 punctul 5 din AGG, legiuitorul ar fi dorit să nu pună sub semnul întrebării, în numele combaterii discriminărilor pe motive de vârstă, situația existentă, caracterizată prin recurgerea generalizată la clauzele de încetare automată a contractelor de muncă la data împlinirii de către salariat a vârstei de pensionare. Instanța de trimitere subliniază astfel că respectivele clauze sunt frecvent aplicate de zeci de ani, indiferent de condițiile sociale, demografice și de situația de pe piața muncii.
- 43 În cadrul procedurii în fața Curții, guvernul german a subliniat, în special, că legitimitatea clauzelor de încetare automată a contractelor de muncă ale salariaților care au împlinit vârsta de pensionare, recunoscută de asemenea în numeroase state membre, reflectă un consens politic și social ce durează de mulți ani în Germania. Acest consens are la bază înainte de toate ideea unei partajări a muncii între generații. Încetarea contractelor de muncă ale respectivilor salariați intervine în beneficiul direct al tinerilor lucrători, prin favorizarea integrării lor profesionale, devenită dificilă în contextul unei situații persistente de șomaj. În plus, drepturile lucrătorilor în vârstă ar fi protejate în mod adecvat. Astfel, majoritatea acestora din urmă ar dori să înceteze să lucreze de îndată ce pot beneficia de pensie, întrucât pensia primită le oferă o sursă

de venit ce poate înlocui pierderea salariului. Încetarea automată a contractului de muncă ar prezenta deopotrivă avantajul de a nu obliga angajatorii să disponibilizeze salariații pentru motivul că nu ar mai fi apti de muncă, ipoteză ce s-ar putea dovedi umilitoare pentru cei care au împlinit o vârstă înaintată.

- 44 Este necesar să se evidențieze că încetarea automată a contractelor de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile referitoare la vârstă și la stagiul de cotizare pentru a beneficia de acordarea drepturilor la pensie face parte, de mult timp, din dreptul muncii în vigoare în numeroase state membre și este de largă utilizare în cadrul raporturilor de muncă. Acest mecanism are la bază un echilibru între considerații de ordin politic, economic, social, demografic și/sau bugetar și depinde de decizia de a prelungi durata vieții active a lucrătorilor sau, dimpotrivă, de a prevedea ieșirea la pensie mai rapidă a acestora (a se vedea în acest sens Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 69).
- 45 Prin urmare, obiective de natura celor indicate de guvernul german trebuie, în principiu, să fie considerate ca justificând „în mod obiectiv și rezonabil”, „în cadrul dreptului național”, după cum prevede articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, un tratament diferențiat pe motive de vârstă precum cel instituit prin articolul 10 punctul 5 din AGG.
- 46 În continuare, mai trebuie verificat dacă o asemenea măsură este corespunzătoare și necesară, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 47 Autorizarea clauzelor de încetare automată a contractelor de muncă pentru motivul că salariatul a împlinit vârsta de pensionare nu poate, în principiu, să fie privită ca aducând atingere în mod excesiv intereselor legitime ale lucrătorilor în cauză.

- 48 Astfel, o reglementare precum cea în discuție în acțiunea principală nu se întemeiază numai pe o anumită vârstă, ci ia în considerare de asemenea împrejurarea că persoanele interesate beneficiază la sfârșitul carierei lor profesionale de o compensație financiară prin intermediul unei surse de venit care înlocuiește salariul, sub forma unei pensii pentru limită de vârstă (a se vedea în acest sens Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 73).
- 49 În plus, mecanismul încetării automate a contractelor de muncă instituit printr-o măsură precum cea prevăzută la articolul 10 punctul 5 din AGG nu permite angajatorilor să pună capăt în mod unilateral raportului de muncă atunci când lucrătorii împlinesc vârsta care le dă dreptul să beneficieze de pensia pentru limită de vârstă. Acest mecanism, diferit de cel al concedierii și de cel al demisiei, are la bază un temei convențional. Mecanismul oferă nu doar salariaților și angajatorilor, pe calea acordurilor individuale, ci și partenerilor sociali posibilitatea de a utiliza, prin intermediul convențiilor colective – și, prin urmare, cu o flexibilitate importantă –, mecanismul în cauză, astfel încât se poate ține cont în mod corespunzător nu numai de situația globală de pe piața respectivă a muncii, ci și de caracteristicile proprii locurilor de muncă în cauză (Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 74).
- 50 Reglementarea în discuție în acțiunea principală conține, în plus, o limitare suplimentară destinată să asigure existența consimțământului salariaților în cazul în care clauzele de încetare automată a contractelor de muncă pot fi aplicate înainte de împlinirea vârstei normale de pensionare. Astfel, articolul 10 punctul 5 din AGG autorizează clauzele de încetare automată a contractelor de muncă ale salariaților care au împlinit vârsta de la care pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă, „fără a aduce atingere aplicării dispozițiilor articolului 41 din cartea VI din Codul securității sociale”. Or, această ultimă dispoziție impune, în esență, angajatorilor obligația de a obține sau de a confirma existența consimțământului lucrătorilor cu privire la orice clauză de încetare automată a unui contract de muncă pentru motivul că salariatul a împlinit vârsta de la care poate beneficia de pensie, în cazul în care vârsta respectivă este inferioară vârstei normale de pensionare.

- 51 Ținând cont de aceste elemente, nu este nerezonabil ca autoritățile unui stat membru să aprecieze că o măsură precum autorizarea clauzelor de încetare automată a contractelor de muncă pentru motivul împlinirii de către salariat a vârstei de la care poate beneficia de o pensie pentru limită de vârstă, prevăzută la articolul 10 punctul 5 din AGG, poate fi corespunzătoare și necesară pentru atingerea unor obiective legitime din cadrul politicii naționale privind munca și ocuparea forței de muncă precum cele evocate de guvernul german (a se vedea în acest sens Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 72).
- 52 O asemenea concluzie nu înseamnă însă că astfel de clauze, cuprinse într-o convenție colectivă, sunt scutite de orice control jurisdicțional efectiv realizat din perspectiva dispozițiilor Directivei 2000/78 și a principiului egalității de tratament. Un control de această natură se exercită în funcție de elementele specifice proprii clauzei supuse examinării. Astfel, este necesar să se garanteze, în raport cu fiecare convenție care prevede mecanismul încetării automate a raportului de muncă, că sunt respectate, în special, condițiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată. În plus, articolul 16 litera (b) din directiva amintită impune în mod expres statelor membre să ia măsurile necesare „declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective”.
- 53 Prin urmare, este necesar să se răspundă la a doua întrebare că articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei dispoziții naționale precum articolul 10 punctul 5 din AGG, în temeiul căreia se consideră valabile clauzele de încetare automată a contractelor de muncă pentru motivul împlinirii de către salariat a vârstei de pensionare, în măsura în care, pe de o parte, dispoziția în cauză este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim referitor la politica ocupării forței de muncă și a pieței muncii și, pe de altă parte, mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Punerea în aplicare a acestei autorizări prin intermediul unei convenții colective nu este, în sine, scutită de orice control jurisdicțional, ci, potrivit cerințelor de la articolul 6 alineatul (1) din

Directiva 2000/78, trebuie, la rândul său, să urmărească un astfel de obiectiv legitim, în mod corespunzător și necesar.

Cu privire la prima și la a treia întrebare

- 54 Prin intermediul primei și al celei de a treia întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită să se stabilească, în esență, dacă articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 se opune clauzei de încetare automată a contractelor de muncă prevăzute la articolul 19 punctul 8 din RTV, la momentul când salariatul împlinește vârsta de pensionare, stabilită la 65 de ani.
- 55 Răspunsul la această întrebare depinde de aspectul dacă, pe de o parte, măsura în cauză răspunde unui obiectiv legitim și, pe de altă parte, dacă este corespunzătoare și necesară în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 56 Instanța de trimitere arată că, în cadrul unei hotărâri din 18 iunie 2008, Bundesarbeitsgericht (7 AZR 116/07) a decis că această dispoziție din RTV este compatibilă cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Cu toate acestea, instanța de trimitere exprimă îndoieli în legătură cu posibilitatea transpunerii soluției menționate la situația în cauză în acțiunea principală, în măsura în care aceasta a intervenit ulterior intrării în vigoare a AGG.
- 57 Instanța de trimitere subliniază că obiectivele urmărite nu sunt identificate în convenția colectivă aflată în discuție în acțiunea principală.

- 58 Trebuie amintit că, în cazul în care reglementarea națională în cauză nu precizează care este obiectivul urmărit, trebuie ca alte elemente, deduse din contextul general al măsurii respective, să permită identificarea obiectivului pe care se întemeiază aceasta din urmă în scopul exercitării unui control jurisdicțional cu privire la legitimitatea sa, precum și cu privire la caracterul corespunzător și necesar al mijloacelor utilizate pentru realizarea acestui obiectiv (a se vedea Hotărârile citate anterior Palacios de la Villa, punctul 57, și Age Concern England, punctul 45).
- 59 În această privință, instanța de trimitere precizează că, potrivit organismului care a reprezentat interesele angajatorilor cu ocazia negocierii RTV, articolul 19 punctul 8 din această convenție colectivă urmărește să asigure primatul planificării adecvate și previzibile a gestionării personalului și a angajărilor asupra interesului salariaților de păstrare a situației lor economice.
- 60 Instanța de trimitere s-a referit deopotrivă la hotărârea Bundesarbeitsgericht din 18 iunie 2008, citată anterior, în cadrul căreia se precizează că articolul 19 punctul 8 din RTV are ca obiective facilitarea angajării tinerilor, planificarea recrutării de personal și înlesnirea unei bune gestionări a personalului întreprinderilor, echilibrată din punctul de vedere al categoriilor de vârstă.
- 61 Prin urmare, este necesar să se examineze dacă obiective de această natură pot fi considerate legitime în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 62 Curtea a decis deja că astfel de clauze de încetare automată a contractelor de muncă ale salariaților care pot beneficia de o pensie pentru limită de vârstă pot fi justificate în cadrul unei politici naționale care urmărește să promoveze accesul la locurile de muncă printr-o mai bună distribuție a acestora între generații, obiectivele astfel urmărite trebuind, în principiu, considerate ca justificând în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, astfel cum prevede articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, un tratament diferențiat pe motive de vârstă edictat de statele membre (a se vedea în acest sens Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior,

punctele 53, 65 și 66). Pe cale de consecință, obiective precum cele menționate de instanța de trimitere sunt „legitime”, în sensul acestei dispoziții.

- 63 Prin urmare, trebuie verificat dacă mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt „corespunzătoare și necesare”.
- 64 În ceea ce privește, în primul rând, caracterul corespunzător al clauzei de încetare automată a contractelor de muncă prevăzute de RTV, instanța de trimitere consideră că astfel de clauze nu permit atingerea obiectivelor urmărite, fiind considerate ineficace.
- 65 În ceea ce privește obiectivul referitor la promovarea încadrării în muncă, instanța de trimitere arată că, de mult timp, clauzele de încetare automată a contractului de muncă al unui salariat care a împlinit vârsta de 65 de ani au fost frecvent utilizate, fără a produce însă vreun efect asupra nivelului ocupării forței de muncă în Germania. În plus, instanța menționată subliniază că articolul 19 punctul 8 din RTV nu interzice angajatorului să recruteze persoane în vârstă de peste 65 de ani, după cum nici nu impune angajatorului să înlocuiască un salariat care a împlinit vârsta de 65 de ani cu un lucrător mai tânăr.
- 66 În ceea ce privește obiectivul prin care se urmărește asigurarea unei structuri armonioase a piramidei vârstelor în cadrul sectorului serviciilor de curățenie, instanța de trimitere pune la îndoială relevanța acestuia, din cauza lipsei unui risc special de îmbătrânire a forței de muncă în cadrul sectorului în cauză.
- 67 Ținând seama de aprecierile instanței de trimitere, trebuie evidențiat că, în speță, clauza de încetare automată a contractelor de muncă în discuție în acțiunea principală constituie rezultatul unui acord negociat între reprezentanții angajaților și cei

ai angajatorilor, care și-au exercitat în acest mod dreptul de negociere colectivă recunoscut ca drept fundamental (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 iulie 2010, Comisia/Germania, C-271/08, Rep., p. I-7091, punctul 37). Faptul de a încredința astfel partenerilor sociali sarcina definirii unui echilibru între interesele acestora oferă o flexibilitate importantă, fiecare dintre părți putând, la nevoie, să denunțe acordul (a se vedea în acest sens Hotărârea Palacios de la Villa, citată anterior, punctul 74).

- 68 Întrucât garantează lucrătorilor o anumită stabilitate a locului de muncă și oferă, pe termen lung, promisiunea unei ieșiri la pensie previzibile și întrucât, în același timp, permite angajatorilor o anumită flexibilitate în gestionarea personalului propriu, clauza de încetare automată a contractelor de muncă este astfel expresia unui echilibru între interese divergente, dar legitime, înscriindu-se într-un context complex de raporturi de muncă, îndeaproape legat de alegerile de natură politică în materie de pensionare și de încadrare în muncă.
- 69 Prin urmare, luând în considerare marja largă de apreciere recunoscută partenerilor sociali la nivel național nu numai în ceea ce privește alegerea urmării unui obiectiv determinat în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv, nu este nerezonabil ca partenerii sociali să aprecieze că o măsură precum cea prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV poate fi corespunzătoare pentru atingerea obiectivelor evocate anterior.
- 70 În al doilea rând, instanța de trimitere ridică problema caracterului necesar al unei clauze de încetare automată a contractelor de muncă precum cea prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV.
- 71 Pe de o parte, încetarea automată a contractelor de muncă ar produce un prejudiciu financiar important lucrătorilor din sectorul serviciilor de curățenie industrială în general și doamnei Rosenbladt în particular. Sectorul în cauză fiind caracterizat prin

locuri de muncă slab remunerate și pe fracțiuni de normă, pensiile acordate în cadrul regimului legal al asigurărilor sociale nu le-ar permite lucrătorilor să își acopere nevoile vitale.

- 72 Pe de altă parte, ar exista măsuri mai puțin constrângătoare decât încetarea automată a contractelor de muncă. Astfel, în ceea ce privește interesul angajatorilor de a-și plănifica politica de gestionare a personalului, instanța de trimitere arată că ar fi suficient ca aceștia din urmă să ceară salariaților proprii să declare dacă plănuiesc să continue să lucreze după împlinirea vârstei de pensionare.
- 73 Pentru a verifica dacă măsura în cauză în acțiunea principală depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor urmărite și aduce atingere în mod excesiv intereselor lucrătorilor care au împlinit vârsta de 65 de ani, de la care pot beneficia de acordarea dreptului la pensie, este necesar să se analizeze măsura în cauză în contextul reglementar în care se încadrează și să se ia în considerare atât prejudiciul pe care îl poate produce persoanelor respective, cât și beneficiile pe care le aduce societății în general și membrilor individuali ai acesteia.
- 74 Din cadrul explicațiilor furnizate de instanța de trimitere, precum și al observațiilor prezentate Curții, rezultă că dreptul german al muncii nu interzice unei persoane care a împlinit vârsta care îi permite să beneficieze de dreptul la pensie să continue să exercite o activitate profesională. În plus, din explicațiile respective reiese că un lucrător care se găsește într-o astfel de situație continuă să beneficieze de protecția împotriva discriminărilor pe motive de vârstă în temeiul AGG. Instanța de trimitere a precizat, în această privință, că AGG interzice ca unei persoane care se află în situația doamnei Rosenblatt, al cărei contract de muncă a încetat pentru motivul împlinirii vârstei de pensionare, să îi fie refuzată acordarea unui loc de muncă fie de către fostul angajator, fie de către un terț, pentru cauze legate de vârsta sa.

- 75 Privită în acest context, încetarea de plin drept a contractului de muncă în temeiul unei măsuri precum cea prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV nu are ca efect automat obligarea persoanelor în cauză să se retragă definitiv de pe piața muncii. Dispoziția în cauză nu instituie, prin urmare, un regim imperativ de pensionare din oficiu (a se vedea în acest sens Hotărârea Age Concern England, citată anterior, punctul 27). Măsura menționată nu se opune posibilității ca un lucrător care dorește acest lucru, de exemplu din motive financiare, să continue să își exercite activitatea profesională după împlinirea vârstei de pensionare. Măsura în cauză nu privează de protecția împotriva discriminărilor pe motive de vârstă salariații care au împlinit vârsta de pensionare în cazul în care aceștia doresc să rămână activi și caută un nou loc de muncă.
- 76 Având în vedere aceste elemente, este necesar să se considere că o măsură precum cea prevăzută la articolul 19 punctul 8 din RTV nu depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivele urmărite, ținând seama de marja largă de apreciere recunoscută statelor membre și partenerilor sociali în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă.
- 77 Prin urmare, trebuie să se răspundă la prima și la a treia întrebare că articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei măsuri precum clauza de încetare automată a contractelor de muncă ale salariaților care au împlinit vârsta de pensionare stabilită la 65 de ani, astfel cum se prevede la articolul 19 punctul 8 din RTV.

Cu privire la a patra întrebare

- 78 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă, astfel cum este enunțat la articolele 1 și 2 din Directiva 2000/78, se opune posibilității ca un

stat membru să declare ca fiind de aplicabilitate generală o convenție colectivă care cuprinde o clauză de încetare automată a contractelor de muncă, precum cea de la articolul 19 punctul 8 din RTV, fără a lua în considerare situația economică, socială și demografică, precum și situația de pe piața muncii.

⁷⁹ Directiva 2000/78 nu reglementează, în sine, condițiile în care statele membre pot declara ca fiind de aplicabilitate generală o convenție colectivă. Cu toate acestea, statele membre sunt obligate să garanteze, prin acte cu putere de lege sau prin acte administrative adecvate, că toți lucrătorii pot beneficia de întreaga protecție care le este acordată prin Directiva 2000/78 împotriva discriminărilor pe motive de vârstă. Articolul 16 litera (b) din directiva menționată impune statelor membre să ia măsurile necesare „declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective”. În condițiile în care o convenție colectivă nu este contrară articolelor 1 și 2 din Directiva 2000/78, statul membru în cauză este liber să extindă obligativitatea acesteia la persoane care nu sunt ținute de prevederile sale (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 21 septembrie 1999, Albany, C-67/96, Rec., p. I-5751, punctul 66).

⁸⁰ Ținând seama de aceste considerații, este necesar să se răspundă la a patra întrebare că articolele 1 și 2 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că nu se opun posibilității ca un stat membru să declare ca fiind de aplicabilitate generală o convenție colectivă precum cea în discuție în acțiunea principală, în măsura în care convenția respectivă nu privează lucrătorii care intră în domeniul său de aplicare de protecția împotriva discriminărilor pe motive de vârstă care le este conferită prin dispozițiile directivei.

Cu privire la cheltuielile de judecată

⁸¹ Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

- 1) **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 interpretat în sensul că nu se opune unei dispoziții naționale precum articolul 10 punctul 5 din Legea generală privind egalitatea de tratament (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), în temeiul căreia se consideră valabile clauzele de încetare automată a contractelor de muncă pentru motivul împlinirii de către salariat a vârstei de pensionare, în măsura în care, pe de o parte, dispoziția în cauză este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim referitor la politica ocupării forței de muncă și a pieței muncii și, pe de altă parte, mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Punerea în aplicare a acestei autorizări prin intermediul unei convenții colective nu este, în sine, scutită de orice control jurisdicțional, ci, potrivit cerințelor de la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, trebuie, la rândul său, să urmărească un astfel de obiectiv legitim, în mod corespunzător și necesar.**

- 2) **Articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei măsuri precum clauza de încetare automată a contractelor de muncă ale salariaților care au împlinit vârsta de pensionare stabilită la 65 de ani, astfel cum se prevede la articolul 19 punctul 8 din Convenția colectivă general aplicabilă lucrătorilor salariați din sectorul serviciilor de curățenie**

industrială (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung).

- 3) **Articolele 1 și 2 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că nu se opun posibilității ca un stat membru să declare ca fiind de aplicabilitate generală o convenție colectivă precum cea în discuție în acțiunea principală, în măsura în care convenția respectivă nu privează lucrătorii care intră în domeniul său de aplicare de protecția împotriva discriminărilor pe motive de vârstă care le este conferită prin dispozițiile directivei.**

Semnături