



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL JEAN RICHARD DE LA TOUR
prezentate la 13 ianuarie 2022¹

Cauza C-587/20

**Ligebehandlingsnævnet, reprezentant al lui A,
împotriva
HK/Danmark,
HK/Privat,
cu participarea
Fagbevægelsens Hovedorganisation**

[cerere de decizie preliminară formulată de Østre Landsret (Curtea de Apel a Regiunii de Est, Danemarca)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Principiul egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Interzicerea discriminărilor pe motive de vârstă – Articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (d) – Domeniu de aplicare – Postul de președinte ales al unei organizații de lucrători – Statutul acestei organizații, care prevede eligibilitatea la președinție numai pentru membrii care nu au împlinit, la data alegerilor, vârsta de 60 de ani sau de 61 de ani”

I. Introducere

1. Prezenta cerere de decizie preliminară privește interpretarea articolului 3 alineatul (1) litera (a) 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 muncă².

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Ligebehandlingsnævnet (Comisia pentru egalitatea de tratament, Danemarca), reprezentantă a lui A, pe de o parte, și Confederația HK/Danmark, un sindicat al lucrătorilor, precum și Federația HK/Privat, pe de altă parte, în legătură cu o dispoziție statutară a acestei federații în temeiul căreia A nu putea candida la președinția acesteia ca urmare a vârstei pe care ar fi împlinit-o la data alegerilor.

¹ Limba originală: franceza.

² JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7.

3. Instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la aplicabilitatea Directivei 2000/78 într-o astfel de situație. În prezentele concluzii, vom susține că articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (d) din directiva menționată trebuie interpretat în sensul că o limită de vârstă prevăzută de statutul unei organizații de lucrători în vederea eligibilității pentru postul de președinte al acestei organizații intră în domeniul de aplicare al directivei menționate.

II. Cadrul juridic

A. Directiva 2000/78

4. Articolul 3 din Directiva 2000/78, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede la alineatul (1):

„În limitele competențelor conferite [Uniunii Europene], prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

[...]

(d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.”

B. Dreptul danez

5. Lov nr. 459 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Legea nr. 459 privind în special interzicerea discriminării pe piața muncii) din 12 iunie 1996 a fost modificată prin Legea nr. 253 din 7 aprilie 2004 și prin Legea nr. 1417 din 22 decembrie 2004 de transpunere a Directivei 2000/78.

6. Articolul 1 alineatul 1 din această lege, în versiunea aplicabilă litigiului principal, prevede:

„În sensul prezentei legi, prin discriminare se înțelege orice act de discriminare directă sau indirectă [...] pe motive de vârstă [...]”

7. Articolul 2 alineatul 1 din legea menționată prevede:

„Angajatorul nu poate aplica măsuri discriminatorii în caz de angajare, concediere, transfer, promovare sau în legătură cu condițiile de remunerare și de muncă.”

8. Articolul 3 alineatele 3 și 4 din aceeași lege prevede:

„3. Interzicerea discriminării se aplică, de asemenea, oricărei persoane care introduce dispoziții și adoptă decizii privind accesul la profesiile independente.

4. Interzicerea discriminării se aplică și oricărei persoane care ia decizii cu privire la apartenența sau participarea la o organizație de lucrători sau angajatori, precum și cu privire la avantajele pe care aceste organizații le conferă membrilor lor.”

III. Litigiul principal și întrebarea preliminară

9. Din decizia de trimitere reiese că A, născută în 1948, a fost recrutată în 1978 ca membru permanent al sindicatului de către o secție locală a organizației de lucrători HK. În 1980, aceasta a fost transferată la confederația națională. În anul 1992, ea a fost aleasă vicepreședintă de către congresul federației HK/Service (devenită HK/Privat), iar ulterior, în anul 1993, președintă. Apoi, aceasta a fost realeasă o dată la patru ani și a exercitat funcția de președintă a acestei federații până la 8 noiembrie 2011, dată la care aceasta avea vârsta de 63 de ani și depășise limita de vârstă prevăzută la articolul 9 din statutul federației menționate pentru a candida la alegerile care urmau să aibă loc în același an. Acest articol prevede astfel, la alineatul 1, că pot fi aleși în funcția de președinte numai membrii care, la data alegerilor, nu au împlinit vârsta de 60 de ani, această limită de vârstă fiind reportată la 61 de ani pentru membrii realeși după congresul din anul 2005.

10. Sesizată cu o plângere depusă de A, Comisia pentru egalitatea de tratament a considerat, prin decizia din 22 iunie 2016, că faptul că A nu putea, ca urmare a vârstei sale, să candideze la președinția HK/Privat cu ocazia congresului din anul 2011 era contrar Legii privind în special interdicția discriminării pe piața muncii și a dispus ca HK/Danmark și HK/Privat să îi plătească lui A suma de 25 000 de coroane daneze (DKK) (aproximativ 3 460 de euro)³ cu titlu de despăgubiri, majorată cu dobânzi.

11. Întrucât această decizie nu a fost pusă în aplicare, reclamanta din litigiul principal⁴ a sesizat Københavns Byret (Tribunalul Municipal din Copenhaga, Danemarca) cu o acțiune împotriva HK/Danmark și HK/Privat. Întrucât ridică probleme de principiu, această acțiune a fost trimisă la Østre Landsret (Curtea de Apel a Regiunii de Est, Danemarca).

12. Instanța de trimitere consideră că soluționarea litigiului cu care este sesizată depinde de aspectul dacă, în calitate de președintă aleasă a HK/Privat și de membru al personalului său politic, A intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, dat fiind că, în cazul unui răspuns afirmativ, nu se contestă că articolul 9 din statutul acestei federații s-ar afla la originea unei discriminări directe pe motive de vârstă, în temeiul directivei menționate, împotriva sa.

13. În această privință, instanța menționată arată că atribuțiile exercitate de A în calitate de președintă a HK/Privat constau în a asigura conducerea generală a acestei federații, în a stabili acțiunile sale politice în ramurile sale profesionale, în a încheia și în a reînnoi acorduri colective, precum și în a asigura respectarea acestora din urmă. În plus, ea trebuia să pună în aplicare deciziile congresului și ale consiliului director al federației menționate, precum și pe cele ale consiliului director confederal al HK/Danmark, din care făcea de asemenea parte.

14. În ceea ce privește condițiile de angajare a lui A, instanța menționată arată că, în conformitate cu „contractul pentru persoanele alese” din 27 octombrie 2009, semnat de A, aceasta era angajată în cadrul HK/Privat cu normă întreagă și nu desfășura nicio altă activitate. Ea primea un salariu lunar de 69 548,93 DKK (aproximativ 9 350 de euro)⁵, corespunzător unei trepte salariale speciale

³ La cursul de schimb din 22 iunie 2016.

⁴ Și anume, Comisia pentru egalitatea de tratament, în calitatea sa de reprezentantă a lui A în litigiul principal.

⁵ La cursul de schimb din 27 octombrie 2009.

a statului. Ea nu intra sub incidența lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Legea privind raporturile juridice dintre angajatori și angajați)⁶, întrucât era vorba despre funcții de natură politică. Aceasta nu era supusă nici unei convenții colective, ci statutului HK. În schimb, lov om ferie (Legea privind concediile de odihnă)⁷ îi era aplicabilă lui A, iar aceasta era supusă unei obligații de confidențialitate.

15. În plus, instanța de trimitere subliniază că, în calitate de președintă aleasă a unei federații, A nu avea statutul de angajată, ci ocupa o poziție de încredere, răspunzând în fața congresului HK/Privat, care a ales-o. Totuși, funcția sa de președintă cuprindea anumite elemente caracteristice lucrătorilor obișnuiți.

16. Această instanță consideră că Curtea nu a definit cu precizie noțiunile de „încadrare în muncă”, „activități nesalariate” și „muncă”, care figurează la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, și că aceasta nu s-a pronunțat cu privire la aspectul dacă persoanele alese din cadrul unei organizații de lucrători, membre ale personalului său politic, intră în domeniul de aplicare al directivei menționate.

17. În aceste condiții, Østre Landsret (Curtea de Apel a Regiunii de Est) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva [2000/78] trebuie interpretat în sensul că un coordonator sectorial ales politic al unui sindicat intră în domeniul de aplicare al acestei directive în împrejurările descrise în cererea de decizie preliminară?”

18. Reclamanta din litigiul principal, HK/Danmark și HK/Privat, Fagbevægelsens Hovedorganisation (Confederația sindicatelor, Danemarca, denumită în continuare „FH”), guvernul elen, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise. Aceste părți și-au prezentat observațiile orale în ședința care a avut loc la 20 octombrie 2021.

IV. Analiză

19. Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe numai cu privire la aspectul dacă condiția privind vârsta impusă pentru eligibilitatea pentru postul de președinte al unei organizații de lucrători intră în domeniul de aplicare material al Directivei 2000/78. În schimb, această instanță nu solicită Curții să se pronunțe cu privire la existența unei diferențe de tratament pe motive de vârstă și cu privire la eventuala justificare a acesteia. Prin urmare, nu vom examina aceste aspecte în prezentele concluzii.

20. Instanța menționată solicită Curții să precizeze domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 în ceea ce privește o dispoziție din statutul unei organizații de lucrători care condiționează eligibilitatea pentru postul de președinte al acestei organizații de cerința ca persoana candidată pentru acest post să nu fi împlinit vârsta de 60 de ani sau de 61 de ani.

21. Trebuie să se considere că, prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă noțiunea de „condiții de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă”, care figurează la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva

⁶ În versiunea rezultată din Decretul de codificare nr. 81 din 3 februarie 2009, cu modificările ulterioare.

⁷ În versiunea rezultată din Decretul de codificare nr. 1177 din 9 octombrie 2015, cu modificările ulterioare.

2000/78, trebuie interpretată în sensul că intră în sfera acestei noțiuni o limită de vârstă prevăzută de statutul unei organizații de lucrători în vederea eligibilității pentru postul de președinte al acestei organizații.

22. Asemenea guvernului elen, considerăm că, pentru a da un răspuns util și complet instanței de trimitere, întrebarea adresată de aceasta din urmă ar trebui înțeleasă în sensul că vizează și articolul 3 alineatul (1) litera (d) din această directivă.

23. În consecință, vom examina succesiv întrebarea adresată de această instanță din perspectiva articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, apoi din perspectiva articolului 3 alineatul (1) litera (d) din directiva menționată. Vom încheia cu observații cu privire la compatibilitatea interpretării propuse cu libertatea de asociere.

A. Cu privire la domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, astfel cum este prevăzut la articolul 3 alineatul (1) litera (a)

24. Potrivit chiar modului de redactare a titlului Directivei 2000/78, aceasta privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În cazul în care adoptă măsuri care intră în domeniul de aplicare al acestei directive, care concretizează, în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă, principiul nediscriminării pe motive de vârstă, consacrat în prezent la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene⁸, statele membre și partenerii sociali trebuie să respecte directiva menționată în cadrul activităților lor⁹.

25. Din articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 rezultă că aceasta se aplică „tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește [...] condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare”.

26. Astfel cum a arătat deja Curtea, Directiva 2000/78 nu face nicio trimitere la dreptul statelor membre pentru a defini noțiunea de „condiții de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă”. Or, din cerințele aplicării uniforme a dreptului Uniunii, precum și ale principiului egalității de tratament rezultă că termenii unei dispoziții de drept al Uniunii care nu conține nicio trimitere expresă la dreptul statelor membre pentru a stabili sensul și domeniul său de aplicare trebuie, în mod normal, să primească în întreaga Uniune o interpretare autonomă și uniformă¹⁰.

27. În plus, din moment ce Directiva 2000/78 nu definește termenii „condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă”, aceștia trebuie interpretați în conformitate cu sensul lor obișnuit în limbajul curent, ținând seama și de contextul în care sunt utilizați și de obiectivele urmărite de reglementarea din care fac parte¹¹.

⁸ Denumită în continuare „carta”.

⁹ A se vedea printre altele Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punctul 17 și jurisprudența citată).

¹⁰ A se vedea Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 31 și jurisprudența citată).

¹¹ A se vedea Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 32 și jurisprudența citată).

28. În această privință, Curtea a arătat că sintagma „condițiile de acces la încadrare în muncă [...] sau la muncă” vizează, în limbajul curent, împrejurări sau fapte a căror existență trebuie stabilită în mod imperativ pentru ca o persoană să poată obține un anumit loc de muncă sau o anumită muncă¹².

29. Curtea a arătat de asemenea că rezultă din articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 că aceasta este aplicabilă unei persoane care urmărește să obțină un loc de muncă, inclusiv în ceea ce privește criteriile de selecție și condițiile de recrutare pentru acest loc de muncă¹³. Totuși, pentru ca o persoană să se poată prevala de protecția conferită de directiva menționată, este necesar și ca aceasta să urmărească în mod real să obțină locul de muncă pentru care și-a depus candidatura în mod formal¹⁴.

30. Intră, de exemplu, în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, în temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din aceasta, o reglementare care limitează recrutarea pompierilor la persoanele cu vârsta sub 30 de ani¹⁵, precum și o reglementare care stabilește o vârstă maximă pentru exercitarea profesiei de dentist aflat în relații contractuale cu casa de asigurări de sănătate în cadrul sistemului obligatoriu de asigurări de sănătate¹⁶.

31. Având în vedere această jurisprudență a Curții, apreciem că, în măsura în care limita de vârstă prevăzută de statutul HK/Privat trebuie să fie respectată în mod imperativ pentru ca o persoană să poată obține postul de președinte al acestei organizații de lucrători, o astfel de normă face parte dintre „condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă” în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78.

32. În susținerea acestei opinii, arătăm că însuși modul de redactare a acestei dispoziții demonstrează voința legiuitorului Uniunii de a înțelege domeniul de aplicare al directivei menționate ca fiind deosebit de larg. Astfel, prin juxtapunerea termenilor „încadrare în muncă”, „activități nesalariate” și „muncă”¹⁷, legiuitorul menționat a dorit, în opinia noastră, să acopere ansamblul normelor care stabilesc condiții de acces la orice activitate profesională, indiferent de natura și de caracteristicile acesteia. Directiva menționată se aplică, astfel, raporturilor de muncă din sectorul public și privat¹⁸, independent de natura și de modalitățile acestor raporturi. Observăm în această privință că, potrivit explicației referitoare la articolul 3 din expunerea de motive a Propunerii de directivă a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă¹⁹, „[e]galitatea

¹² A se vedea Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 33).

¹³ A se vedea printre altele Hotărârea din 28 iulie 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punctul 34 și jurisprudența citată).

¹⁴ A se vedea Hotărârea din 28 iulie 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punctele 29 și 35). Astfel, articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o situație în care o persoană, prin prezentarea candidaturii sale pentru un loc de muncă, nu vizează să obțină acel loc de muncă, ci doar statutul formal de candidat, cu unicul scop de a solicita o despăgubire, nu intră sub incidența noțiunii de „acces la încadrare în muncă sau la muncă”, în sensul acestei dispoziții, și poate fi calificată abuz de drept în cazul în care sunt întrunite condițiile impuse în temeiul dreptului Uniunii (punctul 44 și dispozitivul acestei hotărâri).

¹⁵ A se vedea Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3).

¹⁶ A se vedea Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4). În această hotărâre, Curtea a considerat că reglementarea în cauză privea și „condițiile de încadrare și de muncă” în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 (punctul 33).

¹⁷ Termenii „încadrare în muncă”, „activități nesalariate” și „muncă” utilizați, de exemplu, în limba spaniolă sunt „empleo”, „actividad por cuenta propia”, precum și „ejercicio profesional” și, în limba engleză, „employment”, „self-employment”, precum și „occupation”.

¹⁸ A se vedea, în ceea ce privește Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262), Hotărârea din 16 iulie 2015, Maistrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punctul 42).

¹⁹ COM(1999) 565 final.

de tratament în ceea ce privește accesul la activități salariate sau nesalariate [litera (a)] implică eliminarea oricărei discriminări care rezultă din orice dispoziție care împiedică accesul persoanelor la *toate formele de încadrare în muncă și de profesie*²⁰.

33. Trebuie să se constate că alegerea pe postul de președinte al unei organizații de lucrători precum HK/Privat implică exercitarea unei activități profesionale. În opinia noastră, nu există nicio îndoială că, dacă ne referim la sensul noțiunii de „încadrare în muncă” din limbajul curent, prin faptul că a candidat la alegeri, A a dorit să acceadă la un post în cadrul organizației de lucrători, care se caracterizează, în speță, prin exercitarea cu normă întreagă a funcției de conducere a HK/Privat, care conduce la plata unei remunerații lunare²¹.

34. Este clar, în opinia noastră, că utilizarea coroborată, la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, a noțiunilor de „încadrare în muncă”, „activități nesalariate” și „muncă” demonstrează că legiuitorul Uniunii nu a avut nicidecum intenția de a limita domeniul de aplicare al acestei directive la locurile de muncă care conferă titularilor lor calitatea de „lucrător” în sensul articolului 45 TFUE și al numeroaselor norme de drept derivat al Uniunii care au ca obiect protecția lucrătorilor în calitate de parte vulnerabilă într-un raport de muncă. În acest cadru, noțiunea de „lucrător” vizează în mod obișnuit o persoană care îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație²².

35. Nu este vorba despre a afirma că definiția „lucrătorului”, astfel cum rezultă din dreptul Uniunii, este lipsită de relevanță în cadrul Directivei 2000/78. Jurisprudența Curții cuprinde, astfel, mai multe exemple de utilizare a acestei definiții în materie de combatere a discriminărilor²³. Motivul este acela că, indiferent de domeniul în care intervin, hotărârile Curții precizează noțiunea de „lucrător” în raport cu principiul egalității de tratament²⁴, ceea ce determină, prin extensie, utilizarea definiției noțiunii menționate în toate domeniile în care acest principiu este în discuție. Cu alte cuvinte, definiția noțiunii de „lucrător” în sensul articolului 45 TFUE are vocația de a se difuza în mod firesc la toate cauzele care pun în discuție principiul egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

36. În aceste condiții, deși lucrătorii astfel definiți intră, fără nicio îndoială, în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, acesta este, în opinia noastră, mai larg și acoperă toate situațiile în care o condiție întemeiată pe unul dintre motivele de discriminare enumerate de directiva menționată este impusă pentru accesul la activități profesionale de orice natură, indiferent dacă este vorba, în special, despre activități profesionale salariate sau nesalariate²⁵. Pe scurt, orice obstacol în calea angajării poate fi analizat din perspectiva articolului 3 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată.

²⁰ Sublinierea noastră.

²¹ A se vedea punctele 13 și 14 din prezentele concluzii.

²² A se vedea printre altele Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 94 și jurisprudența citată).

²³ A se vedea printre altele Hotărârea din 1 octombrie 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, punctele 22-27), precum și Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punctele 19-23). A se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Rantos prezentate în cauza HR Rail (C-485/20, EU:C:2021:916, punctul 48), care arată, întemeindu-se pe această din urmă hotărâre, că noțiunea de „lucrător”, în sensul Directivei 2000/78, este aceeași ca în sensul articolului 45 TFUE.

²⁴ A se vedea Hotărârea din 14 decembrie 1995, Megner și Scheffel (C-444/93, EU:C:1995:442, punctul 20).

²⁵ Este interesant, în această privință, să se realizeze o paralelă cu jurisprudența constantă a Curții potrivit căreia „ansamblul dispozițiilor din tratat referitoare la libera circulație a persoanelor urmăresc facilitarea exercitării *de activități profesionale de orice natură* de către resortisanții statelor membre pe teritoriul Uniunii”: a se vedea printre altele Hotărârea din 11 noiembrie 2021, MH și ILA (Drepturi la pensie în caz de faliment) (C-168/20, EU:C:2021:907, punctul 86 și jurisprudența citată). Sublinierea noastră.

37. Astfel cum a arătat în mod întemeiat guvernul elen în ședință și așa cum indică temeiul său juridic²⁶, Directiva 2000/78 nu constituie o reglementare de protecție a lucrătorilor în calitate de parte defavorizată a unui raport de muncă. Această directivă are ca obiect eliminarea, din motive de interes social și public, a tuturor obstacolelor întemeiate pe motive discriminatorii în calea accesului la mijloacele de subzistență și la capacitatea de a contribui la societate prin muncă, indiferent de forma juridică în temeiul căreia aceasta din urmă este prestată.

38. Astfel, domeniul de aplicare al directivei menționate nu se limitează la activitățile ale căror caracteristici ar permite persoanei care dorește să aibă acces la acestea să îndeplinească toate criteriile noțiunii de „lucrător” în sensul articolului 45 TFUE.

39. În special, observăm că criteriul referitor la existența unei legături de subordonare față de un angajator, asupra căruia par să se concentreze îndoielile instanței de trimitere, nu reiese din modul de redactare a articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78. Dimpotrivă, menționarea, în această dispoziție, a unui acces la „activități nesalariate” ilustrează faptul că o legătură de subordonare față de un angajator nu trebuie să fie în mod necesar demonstrată pentru ca o situație să intre în domeniul de aplicare al directivei menționate. Pe de altă parte, din modul de redactare a dispoziției menționate rezultă că aceasta privește „condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă [...] *la toate nivelurile ierarhiei profesionale*”²⁷, așadar, inclusiv la cel mai înalt nivel.

40. Subliniem, în plus, că articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 vizează „criteriile de selecție și condițiile de recrutare”, ceea ce, în opinia noastră, poate include accesul la o activitate profesională organizată prin intermediul unor alegeri. În opinia noastră, faptul că accesul la postul de președinte al unei organizații de lucrători se efectuează printr-un vot la care membrii afiliați pot participa nu este de natură să excludă aplicarea acestei directive. Pe lângă faptul că aceasta din urmă nu efectuează nicio distincție în ceea ce privește modul în care are loc accesul la un loc de muncă, Curtea a statuat deja că metoda de recrutare pe un post nu are relevanță în scopul aplicării directivei menționate²⁸.

41. Pe de altă parte, considerăm că împrejurarea invocată de instanța de trimitere, potrivit căreia postul de președinte al unei organizații de lucrători ar presupune exercitarea unor funcții de natură politică, este lipsită de relevanță pentru a stabili dacă Directiva 2000/78 este aplicabilă, în conformitate cu ceea ce prevede articolul 3 alineatul (1) litera (a) din aceasta. Astfel, chiar dacă exercitarea unor astfel de funcții ar putea fi importantă în dreptul național²⁹, trebuie subliniat că, potrivit acestei dispoziții, directiva menționată se aplică „oricare ar fi ramura de activitate”. În plus, rezultă că, atunci când statele membre pot prevedea că directiva menționată nu se aplică unei ramuri de activitate specifice, aceasta din urmă menționează expres acest lucru. Aceasta este situația forțelor armate care, conform articolului 3 alineatul (4) din aceeași directivă, pot fi excluse din domeniul de aplicare al acesteia în ceea ce privește discriminările pe motive de handicap și de vârstă.

²⁶ Și anume articolul 13 CE, devenit articolul 19 alineatul (1) TFUE.

²⁷ Sublinierea noastră.

²⁸ A se vedea în acest sens Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 45).

²⁹ Se pare că există, în dreptul danez, o distincție între personalul care exercită funcții politice și ceilalți membri ai personalului unei organizații sindicale, primii nefiind supuși Legii privind angajații.

42. În consecință, rezultă, în opinia noastră, din termenii clari ai articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 că domeniul de aplicare al acesteia include o normă care instituie o limită de vârstă precum cea în discuție în litigiul principal, în măsura în care această normă prevede o condiție de acces la postul de președinte al unei organizații de lucrători.

43. Interpretarea care poate fi dedusă din modul de redactare a acestei dispoziții este confirmată, în opinia noastră, de obiectivele urmărite de directiva menționată.

44. În această privință, trebuie amintit că Directiva 2000/78 a fost adoptată în temeiul articolului 13 CE, devenit articolul 19 alineatul (1) TFUE, care conferă Uniunii competența de a lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate, printre altele, pe vârstă. Această directivă urmărește, astfel, să stabilească un cadru general pentru a-i asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1³⁰, printre care figurează vârsta.

45. În special, considerentul (9) al Directivei 2000/78 subliniază că „încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă reprezintă elementele esențiale care creează premisele garantării șanselor egale pentru toți și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală”. Tot în acest sens, considerentul (11) al directivei menționate enunță că „[d]iscriminarea pe motive [printre altele, de vârstă] poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului [FUE], cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor”.

46. Directiva 2000/78 concretizează, astfel, în domeniul pe care îl acoperă, principiul general al nediscriminării consacrat în prezent la articolul 21 din cartă³¹.

47. Curtea a statuat că, ținând seama de acest obiectiv și având în vedere natura drepturilor pe care directiva menționată urmărește să le protejeze, precum și valorile fundamentale care stau la baza acesteia, noțiunea de „condițiile de acces la încadrare în muncă [...] sau la muncă”, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din această directivă, care definește domeniul de aplicare al acesteia, nu poate face obiectul unei interpretări restrictive³².

48. Obiectivul urmărit de Directiva 2000/78 nu ar putea fi atins dacă protecția împotriva discriminărilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ar depinde de calificarea formală a unui raport de muncă în dreptul național sau de opțiunea făcută la

³⁰ A se vedea, în ceea ce privește handicapul, Hotărârea din 15 iulie 2021, Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, punctul 26 și jurisprudența citată).

³¹ A se vedea printre altele Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 38 și jurisprudența citată).

³² A se vedea în special Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 39 și jurisprudența citată). La punctul 58 din această hotărâre, Curtea a statuat că „noțiunea «condițiile de acces la încadrare în muncă [...] sau la muncă» cuprinsă la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că intră în sfera acestei noțiuni declarațiile făcute de o persoană în cadrul unei emisiuni audiovizuale, potrivit cărora ea nu ar recruta niciodată și nici nu ar recurge în întreprinderea sa la o colaborare cu persoane de o anumită orientare sexuală, deși nicio procedură de recrutare nu era în curs sau programată, cu condiția ca legătura dintre aceste declarații și condițiile de acces la încadrarea în muncă sau la muncă în cadrul acestei întreprinderi să nu fie ipotetică”.

angajare în privința unei categorii de contract sau a alteia³³. De asemenea, acest obiectiv ar fi împiedicat în cazul în care o astfel de protecție ar depinde de natura funcțiilor exercitate în cadrul unui anumit post.

49. Toate aceste elemente militează, în opinia noastră, în favoarea abordării potrivit căreia o limită de vârstă prevăzută de statutul unei organizații de lucrători în vederea eligibilității pentru postul de președinte al acestei organizații intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, în conformitate cu ceea ce prevede articolul 3 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată.

B. Cu privire la domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, astfel cum este prevăzut la articolul 3 alineatul (1) litera (d)

50. Considerăm că situația în discuție în litigiul principal intră de asemenea sub incidența articolului 3 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2000/78.

51. Amintim că această dispoziție vizează „afilierea la și *angajarea* într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație”³⁴.

52. În opinia noastră, atunci când o persoană precum A dorește să candideze pentru a deveni președintă a unei organizații de lucrători, este vorba despre o formă de „angajare”³⁵ sau, cu alte cuvinte, despre implicarea sa într-o astfel de organizație, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2000/78.

53. Acest domeniu de aplicare al directivei menționate este preluat din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității³⁶.

54. Potrivit articolului 8 alineatul (1) din acest regulament, „[l]ucrătorul care este resortisant al unui stat membru și ocupă un loc de muncă pe teritoriul altui stat membru beneficiază de egalitate de tratament în ceea ce privește afilierea la organizații sindicale și exercitarea drepturilor sindicale, inclusiv a dreptului de vot [...] *Mai mult, acesta beneficiază de dreptul de a fi ales în organele reprezentative ale lucrătorilor din cadrul întreprinderii*”³⁷.

³³ A se vedea prin analogie Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 69), care ilustrează faptul că protecția acordată de directivele privind combaterea discriminărilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă se adresează persoanelor dincolo de simpla lor calitate de „lucrător” în sensul dreptului Uniunii. Astfel, din cuprinsul punctului 64 și următoarele din această hotărâre reiese că situația unei persoane care a avut calitatea de membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital și care a făcut obiectul unei măsuri de revocare, deși era gravidă, ar trebui examinată din perspectiva interzicerii discriminărilor pe criterii de sex în cazul în care o astfel de persoană nu ar putea, având în vedere natura activității exercitate și cadrul în care aceasta se desfășoară, să invoce calitatea de „lucrătoare gravidă” în sensul Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO 1992, L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).

³⁴ Sublinierea noastră.

³⁵ „Participación”, „Mitwirkung” și, respectiv, „involvement” în limbile spaniolă, germană și engleză.

³⁶ JO 1968, L 257, p. 2, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 11. A se vedea în acest sens Martin, D., „Article 3 – Champ d’application”, în *Directive 2000/78 portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail: Commentaire article par article*, Bruylant, Bruxelles, 2020, p. 85-106, în special p. 98.

³⁷ Sublinierea noastră.

55. În cadrul regulamentului menționat, dreptul de afiliere și de angajare include dreptul de a alege sau de a fi ales³⁸.

56. Articolul 8 primul paragraf din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii³⁹ vizează în prezent în mod expres „accesul la posturile administrative sau de conducere ale unei organizații sindicale”.

57. Aceste elemente ne determină să considerăm că noțiunea de „angajare” trebuie înțeleasă ca vizând, printre altele, accesul la posturile administrative sau de conducere ale unei organizații sindicale. Nu vedem motivele pentru care principiul egalității de tratament s-ar aplica unui astfel de acces în domeniul liberei circulații a lucrătorilor, iar nu și în ceea ce privește combaterea discriminărilor pe motive de vârstă.

58. În ședință, Comisia a arătat că, în opinia sa, articolul 3 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2000/78 vizează cazul în care angajatorul stabilește limite în ceea ce privește participarea lucrătorilor la o organizație de lucrători. În opinia noastră, Comisia reține, cu privire la această dispoziție, o interpretare restrictivă, pe care modul de redactare a acesteia nu o impune nicidecum. Apreciem, astfel, că textul dispoziției menționate nu exclude ca o măsură care impune asemenea limite să poată proveni chiar de la această organizație, în special de la statutul său.

C. Observații finale cu privire la compatibilitatea interpretării propuse cu libertatea de asociere

59. În susținerea poziției sale referitoare la excluderea aplicabilității Directivei 2000/78 în ceea ce privește alegerile pentru postul de președinte al unei organizații de lucrători, FH a arătat, în ședință, că această directivă ar trebui interpretată în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) din Convenția nr. 87 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) din 9 iulie 1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, din care ar decurge că organizațiile sindicale sunt libere să își aleagă reprezentanții⁴⁰. Formulând acest argument, FH nu ține seama, totuși, de faptul că directiva menționată constituie expresia în dreptul Uniunii a unui principiu general de interdicere a discriminărilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, care este protejat de o altă Convenție a OIM, și anume Convenția nr. 111 din 20 iunie 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, care este menționată în

³⁸ A se vedea, cu privire la o reglementare a unui stat membru care exclude lucrătorii resortisanți ai celorlalte state membre, angajați în acest stat membru, de la dreptul de a alege sau de a fi ales cu ocazia alegerilor organizate în cadrul camerelor profesionale, Hotărârea din 18 mai 1994, Comisia/Luxemburg (C-118/92, EU:C:1994:198). A se vedea de asemenea, în ceea ce privește o reglementare națională prin care lucrătorilor străini li se refuză dreptul de vot la alegerile pentru membrii unei camere profesionale la care sunt afiliați în mod obligatoriu, la care trebuie să contribuie, care este însărcinată cu apărarea intereselor lucrătorilor afiliați și care exercită o funcție consultativă în domeniul legislativ, Hotărârea din 4 iulie 1991, ASTI (C-213/90, EU:C:1991:291). Întemeindu-se pe aceste hotărâri, Curtea, atunci când a fost chemată să interpreteze articolul 10 alineatul (1) din Decizia nr. 1/80 din 19 septembrie 1980 privind dezvoltarea asocierii, adoptată de Consiliul de asociere instituit prin Acordul de asociere dintre Comunitatea Economică Europeană și Turcia, a interpretat dreptul de a fi eligibil în cadrul adunării plenare a unui organism de reprezentare și de apărare a intereselor lucrătorilor în sensul că privește „condițiile de muncă” ale lucrătorilor turci: a se vedea Hotărârea din 8 mai 2003, Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2003:260), și Concluziile avocatului general Jacobs prezentate în cauza Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2002:758, punctele 42-46). A se vedea de asemenea Hotărârea din 16 septembrie 2004, Comisia/Austria (C-465/01, EU:C:2004:530). În măsura în care Directiva 2000/78 consacră, prin articolul 3 alineatul (1) litera (d), o dispoziție specifică angajării într-o organizație de lucrători, nu considerăm utilă examinarea situației din litigiul principal și din perspectiva articolului 3 alineatul (1) litera (c) din această directivă, din care rezultă că directiva menționată este aplicabilă „condițiilor de încadrare și de muncă”.

³⁹ JO 2011, L 141, p. 1.

⁴⁰ Această dispoziție prevede că „[o]rganizațiile de muncitori și patroni au dreptul să-și elaboreze statutele și regulamentele administrative, să-și aleagă liber reprezentanții lor, să-și organizeze gestiunea și activitatea și să-și formuleze programul de acțiune”.

considerentul (4) al directivei în discuție. Existența acestor două convenții este revelatoare pentru faptul că libertatea organizațiilor sindicale de a-și alege reprezentanții trebuie conciliată cu interzicerea discriminărilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

60. Or, argumentul invocat de FH echivalează, în realitate, cu a susține că această libertate ar trebui să prevaleze asupra interzicerii discriminărilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Cu alte cuvinte, abordarea constând în includerea în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 a alegerii în postul de președinte al unei organizații de lucrători ar fi incompatibilă cu libertatea organizațiilor sindicale de a-și alege reprezentanții, care constituie o componentă a libertății de asociere în domeniul sindical, consacrată la articolul 12 alineatul (1) din cartă⁴¹.

61. În opinia noastră, o asemenea argumentație nu poate fi admisă. Astfel, libertatea organizațiilor sindicale de a-și alege reprezentanții nu le poate da acestora din urmă o semnătură în alb pentru a adopta în statutele lor măsuri susceptibile să conducă la o discriminare în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

62. Referitor la acest aspect, considerăm că Curtea ar trebui să aplice, prin analogie, raționamentul pe care l-a reținut cu privire la libertatea de exprimare în Hotărârea din 23 aprilie 2020, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*⁴².

63. Astfel, interpretarea potrivit căreia alegerea pe postul de președinte al unei organizații de lucrători intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 nu poate fi infirmată de eventuala limitare a exercitării libertății de asociere, evocată de FH în ședință, pe care o asemenea interpretare ar putea să o determine.

64. În fapt, după cum reiese din articolul 52 alineatul (1) din cartă, libertatea de asociere nu este un drept absolut, iar exercitarea sa poate presupune restrângeri, cu condiția ca acestea să fie prevăzute de lege și să respecte substanța acestui drept, precum și principiul proporționalității, și anume în cazul în care acestea sunt necesare și numai dacă răspund efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți.

65. Or, aceasta este situația în speță, întrucât restrângerile privind exercitarea libertății de asociere care pot decurge din Directiva 2000/78 sunt prevăzute de lege, din moment ce rezultă direct din directiva menționată.

66. Pe de altă parte, aceste restrângeri respectă substanța libertății de asociere, întrucât se aplică numai pentru atingerea obiectivelor directivei menționate, și anume garantarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă și realizarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă și de protecție socială. Ele sunt, astfel, justificate de aceste obiective.

67. Astfel de limitări respectă de asemenea principiul proporționalității în măsura în care motivele de discriminare interzise sunt enumerate la articolul 1 din Directiva 2000/78, al cărui domeniu de aplicare, atât material, cât și personal, este delimitat la articolul 3 din această directivă, iar ingerința în exercitarea libertății de asociere nu depășește ceea ce este necesar

⁴¹ Dreptul de negociere și de acțiune colectivă este, la rândul său, consacrat la articolul 28 din cartă.

⁴² C-507/18, EU:C:2020:289.

pentru realizarea obiectivelor directivei menționate, fiind interzise numai dispozițiile statutului unei organizații de lucrători care constituie o discriminare în ceea ce privește încadrarea în muncă sau ocuparea forței de muncă.

68. În plus, restrângerile exercitării libertății de asociere care decurg din Directiva 2000/78 sunt necesare pentru garantarea drepturilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă de care dispun persoanele care aparțin grupurilor caracterizate de unul dintre motivele enumerate la articolul 1 din această directivă.

69. În special, în cazul în care, contrar interpretării articolului 3 alineatul (1) literele (a) și (d) din Directiva 2000/78 pe care o propunem, dispoziții care împiedică anumite categorii de persoane să candideze la alegerile pentru ocuparea postului de președinte al unei organizații de lucrători nu ar intra în domeniul de aplicare material al acestei directive, în special pentru motivul că postul respectiv presupune funcții de natură politică, ar fi posibile restrângeri ale accesului la un astfel de post de președinte pentru orice motiv protejat prin directiva menționată. Acest lucru ar exclude în ansamblu profesiile exercitate în cadrul organizațiilor de lucrători din sfera protecției acordate de aceeași directivă în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

70. Adăugăm că, în cazul în care ar fi urmată o astfel de concepție, aceasta ar însemna că ar fi posibil ca unei persoane să îi fie opuse, în statutul unei organizații sindicale, printre altele, religia sau orientarea sa sexuală pentru a i se interzice să poată fi aleasă în funcția de președinte al organizației respective. Vedem, așadar, la ce excese ar putea conduce o concepție restrictivă a domeniului de aplicare al Directivei 2000/78.

71. În încheiere, considerăm cel puțin paradoxal faptul că o organizație ce are ca misiune protecția drepturilor lucrătorilor este aceea care susține o concepție restrictivă a domeniului de aplicare al unei norme prin care se urmărește combaterea discriminărilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

72. Având în vedere elementele care precedă, considerăm că o dispoziție din statutul unei organizații de lucrători care limitează eligibilitatea pentru postul de președinte al acestei organizații la persoanele care nu au împlinit o anumită vârstă nu poate fi exceptată de la regimul de combatere a discriminărilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevăzut de Directiva 2000/78. O astfel de dispoziție intră, așadar, în domeniul de aplicare material al directivei menționate, astfel cum este definit la articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (d) din aceasta.

V. Concluzie

73. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, propunem să se răspundă la întrebarea preliminară adresată de Østre Landsret (Curtea de Apel a Regiunii de Est, Danemarca) după cum urmează:

Articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (d) 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 o limită de vârstă prevăzută în statutul unei organizații de lucrători în vederea eligibilității pentru postul de președinte al acestei organizații intră în domeniul de aplicare al directivei menționate.