HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

12 ianuarie 2010*

În cauza C-229/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Germania), prin decizia din 21 aprilie 2008, primită de Curte la 28 mai 2008, în procedura

Colin Wolf

împotriva

Stadt Frankfurt am Main,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președintele Camerei a treia, îndeplinind funcția de președinte, domnul E. Levits, doamna P. Lindh (raportor), președinți de cameră, domnii C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, A. Borg Barthet, A. Ó Caoimh și L. Bay Larsen, judecători,

* Limba de procedură: germana.

avocat general: domnul Y. Bot,
grefier: domnul B. Fülöp, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 7 iulie 2009,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru guvernul german, de domnul M. Lumma, în calitate de agent;

— pentru Irlanda, de domnul D. O'Hagan, în calitate de agent, asistat de domnul P. McGarry, BL;

— pentru guvernul italian, de doamna I. Bruni, în calitate de agent, asistată de doamnele W. Ferrante și M. Russo, avvocati dello Stato;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnul J. Enegren și de doamna B. Conte, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 3 septembrie 2009,

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, denumită în continuare „directiva").

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Wolf, pe de o parte, și Stadt Frankfurt am Main (Germania), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia din urmă de a lua în considerare candidatura domnului Wolf la o recrutare în cadrul serviciului tehnic intermediar de pompieri din cauza faptului că depășise limita de vârstă de 30 de ani.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Directiva a fost adoptată în temeiul articolului 13 CE. Considerentele (9), (11), (18) și (25) ale acestei directive au următorul cuprins:

„(9) 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.

[…]

(11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, 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.

[…]

(18) Prezenta directivă nu poate avea ca efect constrângerea forțelor armate, a serviciilor de poliție, a penitenciarelor sau a forțelor de securitate să angajeze sau să mențină în funcție persoanele care nu posedă capacitățile necesare pentru a

îndeplini ansamblul de funcții pe care ar putea fi solicitate să le exercite, având în vedere obiectivul legitim de menținere a caracterului operațional al acestor servicii.

[…]

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

4 Potrivit articolului 1, directiva 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 directivă prevede:

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

[…]”

6 Articolul 3 alineatul (1) litera (a) din directivă precizează:

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

(a) 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”.

7 Articolul 4 alineatul (1) din directivă are următorul cuprins:

„Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.”

8 Articolul 6 alineatul (1) din directivă prevede:

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

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

(a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

(b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

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

9 Articolul 17 din directivă are următorul cuprins:

„Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. […]"

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

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

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

Reglementarea națională

Reglementarea landului Hessen

12 Regulamentul privind cariera pompierilor profesioniști din landul Hessen (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung) din 21 decembrie 1994 (denumit în continuare „FeuerwLVO") prevede la articolul 3 alineatul 1 punctul 1 că, pentru încadrarea în serviciul intermediar, poate fi recrutată orice persoană în vârstă de până la 30 de ani.

13 Articolele 194 și 197 din Legea privind funcția publică a landului Hessen (Hessisches Beamtengesetz) din 21 martie 1962 (GVBl. 1962 I, p. 26) au următorul cuprins:

„Articolul 194 – Pensionarea

(1) Funcționarii de poliție pe viață se pensionează la sfârșitul lunii în cursul căreia împlinesc 60 de ani (limita de vârstă).

(2) În interesul serviciului și la cererea agentului de poliție, pensionarea poate fi amânată după împlinirea vârstei de 60 de ani, pe o durată definită care, de fiecare dată, nu poate depăși un an, până la vârsta de maximum 62 de ani.

[…]

Articolul 197 – Statutul juridic

(1) Dispozițiile articolelor 187 și 192-194 se aplică prin analogie funcționarilor din serviciile de intervenție a pompierilor profesioniști.

[…]”

Reglementarea federală

14 Legea privind pensia funcționarilor și a judecătorilor federali și regionali (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern) din 24 august 1976

(BGBl. 1976 I, p. 3839) prevede, la articolele 4 și 14, în versiunea aplicabilă la data faptelor din acțiunea principală:

„Articolul 4 – Nașterea și calculul dreptului la pensie

(1) Pensia se acordă numai dacă funcționarul

1. a efectuat o perioadă de serviciu de cel puțin cinci ani […]

[…]

Articolul 14 – Cuantumul pensiei

(1) Pentru fiecare an de serviciu care dă dreptul la pensie, pensia se ridică la 1,79375 % din remunerația care dă dreptul la pensie (articolul 5), fără a depăși însă în total 71,75 %.

[…]

(4) Pensia se ridică la cel puțin 35 % din remunerația care dă dreptul la pensie (articolul 5).

[…]”

15 Legea generală privind egalitatea de tratament (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) din 14 august 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, denumită în continuare „AGG”) a transpus directiva.

16 Articolele 1, 3, 7, 10 și 15 din AGG au următorul cuprins:

„Articolul 1 – Obiectivul legii

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

[…]

Articolul 3 – Definiții

(1) Are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 […]

[…]

Articolul 7 – Interdicția discriminării

(1) Lucrătorii nu pot face obiectul unei discriminări pe baza unuia dintre motivele enumerate la articolul 1 […]

(2) Sunt nule dispozițiile cuprinse în acorduri care încalcă interdicția discriminării în sensul alineatului (1).

[…]

Articolul 10 – Autorizarea tratamentului diferențiat pe motive de vârstă

Fără a se aduce atingere 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 puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv trebuie să fie corespunzătoare și necesare. Aceste tratamente diferențiate pot cuprinde printre altele:

[…]

3. stabilirea unei vârste maxime pentru recrutare, întemeiată pe formarea specifică necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade rezonabile de încadrare înainte de pensionare.

[…]

Articolul 15 – Despăgubire și daune interese

(1) În cazul încălcării interdicției de discriminare, angajatorul trebuie să plătească o despăgubire pentru prejudiciul cauzat. Această obligație nu există în cazul în care angajatorul nu este responsabil de încălcare.

(2) Lucrătorul poate solicita o despăgubire pecuniară corespunzătoare pentru un prejudiciu nepatrimonial. În cazul nerecrutării, indemnizația nu poate depăși trei luni de salariu dacă lucrătorul nu ar fi fost recrutat nici în cazul unei selecții nediscriminatorii.

(3) Dacă sunt aplicabile convenții colective, angajatorul trebuie să plătească o despăgubire numai în cazul în care acționează deliberat sau prin neglijență gravă.

[…]”

Acțiunea principală și întrebările preliminare

17 Prin scrisoarea primită la 4 octombrie 2006 de Direcția incendii a Stadt Frankfurt am Main, domnul Wolf, născut la 9 decembrie 1976, și a depus candidatura pentru o procedură de recrutare în cadrul serviciului tehnic intermediar de pompieri.

18 La 13 noiembrie 2006, Stadt Frankfurt am Main a precizat domnului Wolf că următoarea procedură de recrutare urma să aibă loc la 1 august 2007. Însă această dată a fost amânată pentru 1 februarie 2008, procedura de selecție având loc în cursul lunii august 2007.

19 Prin scrisoarea din 28 februarie 2007, Stadt Frankfurt am Main l-a informat pe domnul Wolf că nu poate lua în considerare candidatura sa, întrucât depășește limita de vârstă de 30 de ani.

20 La 12 aprilie 2007, domnul Wolf a solicitat Stadt Frankfurt am Main o despăgubire în temeiul articolului 21 din AGG. Cuantumul daunelor interese solicitate corespundea salariului pe trei luni pe care acesta l-ar fi obținut dacă ar fi fost recrutat.

21 Întrucât cererea a fost respinsă printr-o decizie din 4 mai 2007, confirmată la 10 octombrie 2007, domnul Wolf a sesizat Verwaltungsgericht Frankfurt am Main pentru a obține anularea deciziilor din 4 mai și din 10 octombrie 2007, precum și obligarea Stadt Frankfurt am Main la plata de daune interese.

22 În fața acestei instanțe, domnul Wolf a susținut că FeuerwLVO este contrar AGG.

23 Verwaltungsgericht Frankfurt am Main, manifestând îndoieli cu privire la compatibilitatea reglementării germane cu articolele 6 și 17 din directivă, a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În cadrul marjei de manevră recunoscute prin articolul 6 alineatul (1) din [directivă], legiuitorul național dispune în general de o largă putere de apreciere și de organizare sau această marjă de manevră este în orice caz limitată la ceea ce este necesar, în ceea ce privește stabilirea unei vârste maxime de recrutare în raport cu necesitatea unei perioade minime de încadrare înainte de pensionare, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf litera (c) din directiva menționată?

2) Cerința necesității în sensul articolului 6 alineatul (1) al doilea paragraf litera (c) din [directivă] concretizează cerința caracterului corespunzător al măsurii menționate

la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din respectiva directivă și restrânge astfel domeniul de aplicare al acestei norme generale?

3) a) Faptul că, prin intermediul unei vârste maxime de recrutare, un angajator își urmărește interesul ca funcționarii care urmează a fi angajați să fie în serviciu activ pe o perioadă cât mai îndelungată reprezintă un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din [directivă]?

b) Realizarea unui astfel de obiectiv este deja necorespunzătoare pentru simplul fapt că impune funcționarilor o perioadă de activitate mai îndelungată decât cea necesară pentru deschiderea dreptului la pensia minimă garantată de lege în caz de pensionare anticipată după 5 ani de serviciu?

c) Realizarea unui astfel de obiectiv este necorespunzătoare numai în cazul în care impune funcționarilor o perioadă de activitate mai îndelungată decât cea necesară pentru obținerea pensiei minime garantate de lege în caz de pensionare anticipată – în prezent 19,51 ani?

4) a) Faptul de a limita cât mai mult posibil, prin intermediul unei vârste maxime de recrutare cât mai scăzute posibil, numărul total al funcționarilor care urmează a fi recrutați, în scopul de a restrânge cât mai mult numărul prestațiilor individuale precum asigurările de accident sau asigurările de sănătate (alocații, inclusiv pentru membrii familiei), reprezintă un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din [directivă]?

b) În această privință, ce semnificație are faptul că, odată cu vârsta, prestațiile de asistență socială în caz de accident sau alocațiile în caz de boală (inclusiv pentru membrii familiei) sunt mai ridicate decât pentru tinerii funcționari, astfel încât, în cazul angajării de funcționari mai în vârstă, cheltuielile totale privind aceste posturi ar putea crește?

c) În această privință, trebuie să fie disponibile prognoze sau statistici sigure ori sunt suficiente prezumții generale bazate pe probabilități?

5) a) Faptul că un angajator dorește să aplice o anumită vârstă maximă de recrutare în scopul garantării «unei structuri a vârstelor echilibrate în cadrul diferitelor cariere» reprezintă un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din [directivă]?

b) Dacă este cazul, căror cerințe trebuie să răspundă considerațiile privind configurarea unei astfel de structuri a vârstelor pentru a îndeplini condițiile de existență a unui element de justificare (caracter corespunzător și necesar)?

6) Faptul că angajatorul indică, în raport cu vârsta maximă de recrutare, că în general, până la împlinirea acestei vârste, este posibil să fie îndeplinite condițiile obiective pentru admiterea la o formare pentru serviciile intermediare de pompieri, și anume o formare școlară corespunzătoare și o formare profesională, reprezintă un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din [directivă]?

7) Care sunt criteriile care permit să se aprecieze dacă o perioadă minimă de încadrare înainte de pensionare este corespunzătoare sau necesară?

a) Necesitatea unei perioade minime de încadrare poate fi justificată exclusiv drept compensare pentru obținerea unei calificări la angajator, finanțată exclusiv de acesta (calificare pentru cariera serviciilor intermediare de pompieri), în scopul de a garanta în continuare o perioadă de încadrare corespunzătoare la acest angajator, ținând cont de calificare, astfel încât costurile de formare să fie rambursate progresiv de funcționar?

b) Care este durata maximă a perioadei de încadrare după perioada de formare? Aceasta poate depăși cinci ani și, în cazul unui răspuns afirmativ, în ce condiții?

c) Indiferent de răspunsul dat la a șaptea întrebare litera a), caracterul corespunzător sau necesar al unei perioade minime de încadrare poate fi justificat prin considerația că, în cazul funcționarilor a căror pensie este finanțată exclusiv de angajator, perioada de serviciu activ previzibilă între data angajării și data probabilă a pensionării trebuie să fie suficientă pentru a garanta obținerea pensiei minime garantate prin lege, care este dobândită în prezent în urma unei perioade de încadrare de 19,51 ani?

d) În sens invers, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) din [directivă], refuzul unei recrutări este justificat numai în cazul în care persoana interesată ar fi

recrutată la o vârstă care ar însemna, având în vedere data probabilă a pensionării, că pensia minimă ar trebui plătită, deși dreptul la această pensie nu a fost dobândit din punct de vedere matematic?

8) a) La aprecierea noțiunii de pensionare în sensul articolului 6 alineatul (1) al doilea paragraf litera (c) din [directivă], trebuie avută în vedere limita de vârstă stabilită prin lege pentru pensionare cu încasarea ulterioară a unei pensii sau vârsta medie de pensionare a unei categorii profesionale sau de funcționari determinate?

b) Dacă este cazul, în ce măsură trebuie să se țină seama de faptul că, pentru anumiți funcționari, pensionarea normală poate fi întârziată cu o durată de până la doi ani? Această împrejurare determină, într-o proporție corespunzătoare, o creștere a vârstei maxime de recrutare?

9) Pentru calcularea perioadei de încadrare minime în contextul articolului 6 alineatul (1) din [directivă], poate fi luată în considerare formarea inițială ca funcționar? În această privință, prezintă importanță aspectul dacă durata formării trebuie luată în considerare integral ca perioadă de încadrare care dă dreptul la pensie sau dacă această perioadă de formare trebuie dedusă din perioada de încadrare minimă pe care angajatorul o poate impune în sensul articolului 6 alineatul (1) al doilea paragraf litera (c) din [directivă]?

10) Dispozițiile articolului 15 alineatul (1) teza finală și alineatul (3) din [AGG] sunt compatibile cu articolul 17 din [directivă]?”

Cu privire la întrebările preliminare

24 Prin intermediul primelor nouă întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere ridică problema marjei de manevră de care dispune legiuitorul național pentru a prevedea că tratamentele diferențiate pe motive de vârstă nu constituie discriminări interzise de dreptul comunitar. Aceasta solicită în special să se stabilească dacă obiective precum preocuparea de a asigura o carieră îndelungată funcționarilor, de a restrânge cantitatea prestațiilor sociale, de a institui o structură a vârstelor echilibrată în cadrul unei profesii sau de a asigura o perioadă minimă de încadrare înaintea pensionării sunt legitime în sensul articolului 6 alineatul (1) din directivă și dacă stabilirea vârstei maxime de recrutare în cadrul serviciului tehnic intermediar de pompieri la 30 de ani este un mijloc corespunzător și necesar realizării unor astfel de obiective.

25 Pentru a răspunde la întrebările menționate, trebuie cercetat dacă reglementarea în cauză în acțiunea principală intră în domeniul de aplicare al acestei directive, dacă aceasta instituie un tratament diferențiat în sensul directivei menționate și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă acest tratament diferențiat este sau nu este justificat.

26 În ceea ce privește, în primul rând, aspectul dacă reglementarea în cauză în acțiunea principală intră în domeniul de aplicare al directivei, trebuie să se constate că din articolul 3 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată rezultă că aceasta se aplică, în cadrul competențelor conferite Comunității, „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” (a se vedea Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter, C-88/08, Rep., p. I-5325, punctul 34).

27 Or, din articolul 3 din FeuerwLVO rezultă că numai persoanele cu vârsta de până la 30 de ani pot fi recrutate în cadrul serviciului tehnic intermediar de pompieri profesioniști. Această dispoziție afectează astfel condițiile de recrutare în cadrul acestui serviciu. Prin urmare, o reglementare de această natură trebuie considerată ca stabilind reguli privind condițiile recrutare în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din directivă.

28 În ceea ce privește, în al doilea rând, aspectul dacă reglementarea în cauză în acțiunea principală conține un tratament diferențiat în funcție de vârstă cu privire la încadrarea în muncă și la muncă, trebuie constatat că, potrivit articolului 2 alineatul (1) din directivă, în sensul acestei directive, prin „principiul egalității de tratament" se înțelege lipsa oricărei discriminări directe sau indirecte bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din aceasta precizează că, pentru aplicarea alineatului (1), o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât o altă persoană care se află într-o situație comparabilă, pe baza unuia dintre motivele vizate la articolul 1 din directivă (a se vedea Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rep., p. I-8531, punctul 50, și Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England, C-388/07, Rep., p. I-1569, punctul 33).

29 Aplicarea articolului 3 din FeuerwLVO determină tratarea unor persoane într-un mod mai puțin favorabil decât alte persoane care se află în situații comparabile, pentru motivul că au depășit vârsta de 30 de ani. O astfel de dispoziție introduce un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din directivă.

30 În al treilea rând, trebuie cercetat, astfel cum solicită instanța de trimitere, dacă tratamentul diferențiat care rezultă din aplicarea articolului 3 din FeuerwLVO este sau nu este justificat în raport cu directiva.

31 Cu privire la acest punct, instanța de trimitere a considerat că trebuie să se verifice dacă tratamentul diferențiat pe motive de vârstă poate fi justificat prin aplicarea articolului 10 din AGG care preia, în esență, principiile prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din directivă. Așadar, instanța de trimitere și-a axat diferitele întrebări pe această dispoziție a directivei și a înlăturat de la bun început posibilitatea ca tratamentul diferențiat să nu constituie o discriminare, în temeiul articolului 4 alineatul (1) din aceeași directivă. Astfel, în opinia acesteia, aptitudinea fizică a candidatului la recrutare în cadrul serviciului tehnic intermediar de pompieri este evaluată în cursul unei proceduri de selecție separată, la care domnul Wolf nu este admis din cauza vârstei sale. Prin urmare, limita de vârstă legală pentru accesul în cadrul acestui serviciu nu poate fi considerată o cerință profesională esențială și determinantă în sensul articolului 4 alineatul (1) menționat.

32 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, chiar dacă pe plan formal instanța de trimitere și-a limitat întrebarea la interpretarea articolului 6 alineatul (1) din directivă în ceea ce privește căutarea unei justificări pentru tratamentul diferențiat care rezultă din aplicarea reglementării naționale în cauză în acțiunea principală, o astfel de circumstanță nu împiedică Curtea să îi furnizeze toate elementele de interpretare a dreptului comunitar care pot fi utile pentru judecarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă respectiva instanță s-a referit sau nu s-a referit la acele elemente în enunțul întrebării sale (a se vedea în special Hotărârea din 25 ianuarie 2007, Dyson, C-321/03, Rep., p. I-687, punctul 24, Hotărârea din 26 aprilie 2007, Alevizos, C-392/05, Rep., p. I-3505, punctul 64 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 24 ianuarie 2008, Lianakis și alții, C-532/06, Rep., p. I-251, punctul 23). În această privință, revine Curții sarcina de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională și mai ales din motivarea deciziei de trimitere elementele de drept comunitar care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului (a se vedea Hotărârea din 27 octombrie 2009, ČEZ, C-115/08, Rep., p. I-10265, punctul 81 și jurisprudența citată).

33 Or, atât din răspunsurile guvernului german la întrebările adresate de Curte în aplicarea articolului 24 din Statutul Curții de Justiție, cât și din observațiile prezentate de același guvern în cadrul ședinței reiese că stabilirea limitei de vârstă la recrutare în cadrul

serviciului tehnic intermediar de pompieri în landul Hessen la 30 de ani ar avea ca obiectiv asigurarea caracterului operațional și a bunei funcționări a corpului pompierilor profesioniști.

34 Astfel, serviciul tehnic intermediar de pompieri ar impune, pentru anumite intervenții, cerințe fizice deosebit de ridicate care nu pot fi îndeplinite decât de funcționarii cei mai tineri. Or, având în vedere procesul de îmbătrânire dovedit din punct de vedere medical, funcționarii care au depășit vârsta de 45-50 de ani nu ar mai deține aceste capacități fizice ridicate, iar intervențiile menționate ar trebui îndeplinite de funcționarii cei mai tineri. Astfel, vârsta maximă de recrutare impusă ar urmări garantarea faptului că funcționarii serviciului tehnic intermediar de pompieri pot îndeplini misiunile care prezintă cerințe fizice deosebit de ridicate, pentru o perioadă relativ îndelungată a carierei.

35 În această privință, trebuie arătat că, potrivit termenilor înșiși ai articolului 4 alineatul (1) din directivă, „un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 [din această directivă] nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională”. Din aceasta reiese că trebuie să constituie o cerință profesională esențială și determinantă o caracteristică legată de acest motiv, iar nu motivul pe care se bazează tratamentul diferențiat.

36 Pentru a cerceta dacă tratamentul diferențiat pe motive de vârstă conținut de reglementarea națională în cauză în acțiunea principală este justificat, trebuie să se verifice dacă aptitudinea fizică este o cerință legată de vârstă și dacă aceasta constituie o cerință profesională esențială și determinantă pentru activitatea profesională în cauză sau pentru exercitarea acesteia, în măsura în care obiectivul urmărit de această reglementare este legitim, iar această cerință este proporțională.

37 În ceea ce privește, în primul rând, obiectivul urmărit de reglementarea națională menționată, din explicațiile guvernului german reiese că scopul urmărit este asigurarea caracterului operațional și a bunei funcționări a corpului pompierilor profesioniști.

38 Cu privire la acest punct, trebuie arătat că acest corp al pompierilor profesioniști face parte din serviciile de prim ajutor. Or, considerentul (18) al directivei precizează că aceasta nu poate avea ca efect constrângerea acestor servicii să angajeze persoane care nu posedă capacitățile necesare pentru a îndeplini ansamblul de funcții pe care ar putea fi solicitate să le exercite, având în vedere obiectivul legitim de menținere a caracterului operațional al serviciilor menționate.

39 Rezultă, așadar, că preocuparea de a asigura caracterul operațional și buna funcționare a serviciului de pompieri profesioniști constituie un obiectiv legitim în sensul articolului 4 alineatul (1) din directivă.

40 În ceea ce privește, în al doilea rând, cerința profesională esențială și determinantă pentru activitatea de pompier sau pentru exercitarea acesteia, din explicațiile guvernului german, care nu au fost contrazise, reiese că membrii serviciului tehnic intermediar de pompieri execută sarcinile încredințate pompierilor profesioniști pe teren. Spre deosebire de funcțiile de direcție și de conducere asigurate de serviciul tehnic de pompieri, activitățile serviciului tehnic intermediar de pompieri sunt caracterizate prin natura lor fizică. În această calitate, membrii serviciului menționat participă la combaterea incendiilor, la acordarea de prim ajutor persoanelor, la sarcinile privind protecția mediului, la acordarea de prim ajutor animalelor și la protecția împotriva animalelor periculoase, precum și sarcini de sprijin, cum ar fi întreținerea și controlul echipamentelor de protecție și al vehiculelor de intervenție. Din aceasta rezultă că faptul de a dispune de capacități fizice deosebite poate fi considerat o cerință

profesională esențială și determinantă, în sensul articolului 4 alineatul (1) din directivă, pentru exercitarea profesiei de pompier din serviciul tehnic intermediar.

41 În ceea ce privește, în al treilea rând, aspectul dacă necesitatea de a dispune de capacități fizice ridicate este legată de vârstă, trebuie arătat că guvernul german susține, fără a fi contrazis, că anumite sarcini încredințate membrilor serviciului tehnic intermediar de pompieri, precum combaterea incendiilor sau acordarea primului ajutor persoanelor, necesită capacități fizice deosebit de ridicate și nu pot fi exercitate decât de funcționari tineri. Cu privire la acest aspect, guvernul prezintă date științifice care rezultă din studii efectuate în cadrul medicinii muncii și sportului, din care reiese că musculatura, rezistența și capacitățile respiratorii diminuează odată cu vârsta. Astfel, foarte puțini funcționari în vârstă de peste 45 de ani ar avea capacități fizice suficiente pentru a-și exercita activitatea în domeniul combaterii incendiilor. În domeniul acordării de prim ajutor persoanelor, vârsta la care funcționarii în cauză nu ar mai dispune de capacitățile menționate ar fi 50 de ani. Funcționarii care au depășit aceste vârste lucrează în celelalte sectoare de activitate sus-menționate. Din aceasta rezultă că necesitatea de a dispune de capacitatea fizică deplină de a exercita profesia de pompier al serviciului tehnic intermediar este legată de vârsta membrilor acestui serviciu.

42 În ceea ce privește, în al patrulea și ultimul rând, aspectul dacă o reglementare națională precum cea în cauză în acțiunea principală, care stabilește la 30 de ani vârsta limită de recrutare a funcționarilor care dispun de capacități fizice importante ce le permit exercitarea profesiei de pompier din serviciul tehnic intermediar este proporțională, trebuie cercetat dacă această limită este corespunzătoare pentru atingerea obiectivului urmărit și dacă nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia.

43 În această privință, după cum s-a precizat, sarcinile de combatere a incendiilor și de acordare a primului ajutor persoanelor, care revin serviciului tehnic intermediar de pompieri, pot fi îndeplinite numai de cei mai tineri funcționari. Funcționarii în vârstă de

peste 45 sau 50 de ani execută celelalte sarcini. În scopul asigurării funcționării eficiente a serviciului tehnic intermediar de pompieri se poate considera necesar ca funcționarii acestui serviciu să fie, în majoritate, în măsură să îndeplinească sarcinile solicitante pe plan fizic și să fie, așadar, în vârstă de până la 45 sau 50 de ani. Pe de altă parte, afectarea funcționarilor care au depășit vârsta de 45 sau de 50 de ani unor sarcini mai puțin solicitante pe plan fizic impune înlocuirea acestora de către funcționari tineri. Or, vârsta la care este recrutat funcționarul determină perioada în care acesta va fi în măsură să îndeplinească sarcinile solicitante pe plan fizic. Funcționarul recrutat înainte de vârsta de 30 de ani, care de altfel va trebui să urmeze o formare cu o durată de 2 ani, va putea fi afectat acestor sarcini pe o durată minimă de 15-20 de ani. În schimb, dacă este recrutat la vârsta de 40 de ani, această durată nu va fi decât de maximum 5-10 ani. O recrutare la o vârstă avansată ar determina ca un număr prea mare de funcționari să nu poată fi afectați sarcinilor celor mai solicitante pe plan fizic. De asemenea, o astfel de recrutare nu ar permite ca funcționarii astfel recrutați să fie afectați sarcinilor menționate pe o durată suficient de îndelungată. În sfârșit, astfel cum a arătat guvernul german, organizarea rațională a corpului pompierilor profesioniști necesită, pentru serviciul tehnic intermediar, o corelare între posturile solicitante din punct de vedere fizic și neadaptate celor mai în vârstă funcționari și posturile mai puțin solicitante din punct de vedere fizic și adaptate acestor funcționari.

44 Prin urmare, rezultă că o reglementare națională precum cea în cauză în acțiunea principală, care stabilește la 30 de ani limita maximă de vârstă pentru recrutarea în cadrul serviciului tehnic intermediar de pompieri, poate fi considerată, pe de o parte, ca fiind corespunzătoare obiectivului care constă în asigurarea caracterului operațional și a bunei funcționări a serviciului pompierilor profesioniști și, pe de altă parte, ca nedepășind ceea ce este necesar realizării acestui obiectiv.

45 Întrucât tratamentul diferențiat în funcție de vârstă este justificat în raport cu articolul 4 alineatul (1) din directivă, nu trebuie cercetat dacă acesta ar putea fi justificat în raport cu articolul 6 alineatul (1) din această directivă.

46 Din ansamblul acestor considerații rezultă că trebuie să se răspundă la întrebările prima-a noua că articolul 4 alineatul (1) din directivă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală, care stabilește la 30 de ani vârsta maximă pentru recrutarea în cadrul serviciului tehnic intermediar de pompieri.

47 Având în vedere răspunsul dat la primele nouă întrebări, nu este necesar să se răspundă la a zecea întrebare preliminară.

Cu privire la cheltuielile de judecată

48 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:

Articolul 4 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 reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală, care stabilește la 30 de ani vârsta maximă pentru recrutarea în cadrul serviciului tehnic intermediar de pompieri.

Semnături