

HÜTTER

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

18 iunie 2009*

În cauza C-88/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Oberster Gerichtshof (Austria), prin decizia din 7 februarie 2008, primită de Curte la 27 februarie 2008, în procedura

David Hütter

împotriva

Technische Universität Graz,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul A. Rosas, președinte de cameră, domnii A. Ó Caoimh, J. N. Cunha Rodrigues, doamna P. Lindh (raportor) și domnul A. Arabadjiev, judecători,

* Limba de procedură: germana.

avocat general: domnul Y. Bot,
grefier: domnul R. Grass,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru David Hütter, de T. Stampfer și C. Orgler, Rechtsanwälte;

- pentru Technische Universität Graz, de doamna M. Gewolf-Vukovich, Mitglied der Finanz Prokurator;

- pentru guvernul danez, de doamna B. Weis Fogh, în calitate de agent;

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

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

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 prezentată în cadrul unui litigiu între domnul Hütter, pe de o parte, și Technische Universität Graz (denumită în continuare „TUG”), pe de altă parte, în legătură cu încadrarea acestuia în treptele carierei de agent contractual al funcției publice cu ocazia recrutării sale.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

- 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, Directiva 2000/778 „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, bazată 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 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 principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.

[...]"

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

„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;

[...]

(c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

[...]”

7 Articolul 6 din Directiva 2000/78, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, prevede la alineatul (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.”
- 8 Conform articolului 18 primul paragraf din Directiva 2000/78, Republica Austria trebuia să adopte actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma acesteia până la 2 decembrie 2003.

Reglementarea națională

- 9 Din decizia de trimitere reiese că, potrivit articolului 128 din Legea federală din 2002 privind organizarea universităților și a programei lor de studii (Universitätsgesetz 2002, BGBl. I, 120/2002), conținutul contractelor de muncă încheiate între universitate și

angajații săi după intrarea în vigoare a acestei legi, și anume 1 ianuarie 2004, și până la intrarea în vigoare a unei convenții colective se stabilește prin Legea privind statutul agenților contractuali din 1948 (Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl., 86/1948), astfel cum a fost modificată prin Legea din 2004 (BGBl. I, 176/2004, denumită în continuare „VBG”).

- 10 Articolul 3 alineatul (1) litera a) din VBG definește regulile de încadrare a agenților contractuali. Numai persoanele care au împlinit vârsta de 15 ani pot fi recrutate ca agenți.
- 11 În ceea ce privește drepturile care depind de durata raportului de muncă sau de experiența profesională, VBG nu permite să se țină seama de o perioadă de muncă realizată înaintea împlinirii vârstei de 18 ani, cu excepția anumitor ipoteze particulare, nepertinente în acțiunea principală. Astfel, la stabilirea datei de referință pentru avansarea în treaptă, articolul 26 alineatul (1) din VBG exclude luarea în considerare a perioadelor de muncă realizate înaintea împlinirii vârstei de 18 ani. Perioadele de muncă realizate „în cadrul unei formări profesionale pentru posturile din învățământ [...] într-o universitate sau într-o instituție de învățământ superior [...]” prevăzute la articolul 26 alineatul (2) punctul 1 litera b) din VBG nu pot fi luate în considerare în vederea stabilirii treptei decât cu condiția realizării acestora după împlinirea vârstei de 18 ani.
- 12 Directiva 2000/78 a fost transpusă în Austria prin Legea federală privind egalitatea de tratament din 1993 (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993, BGBl., 100/1993), astfel cum a fost modificată prin Legea din 2004 (BGBl. I, 65/2004, denumită în continuare „B-GIBG”). Această lege reglementează contractele de muncă încheiate cu universitățile. Cu toate acestea, potrivit instanței de trimitere, B-GIBG nu a adus modificări articolului 26 alineatul (1) din VBG, care rămâne, așadar, aplicabil faptelor din acțiunea principală.

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

- 13 Domnul Hütter, reclamant în acțiunea principală, s-a născut în anul 1986. Împreună cu o colegă, acesta a urmat, între 3 septembrie 2001 și 2 martie 2005, o perioadă de formare ca tehnician de laborator în cadrul TUG, organism public care intră în domeniul de aplicare al legii federale din 2002 privind organizarea universităților și a programei lor de studii.
- 14 Domnul Hütter și colega sa au fost recrutați ulterior de TUG, între 3 martie 2005 și 2 iunie 2005, respectiv pentru o durată de trei luni. Colega domnului Hütter, fiind cu 22 de luni mai în vârstă decât acesta, a obținut o încadrare într-o treaptă mai favorabilă, materializată într-o diferență de salariu lunar de 23,20 euro. Această diferență rezultă din faptul că perioada de formare efectuată de domnul Hütter ca persoană majoră a fost de numai aproximativ 6,5 luni, spre deosebire de 28,5 luni în cazul colegei sale.
- 15 Domnul Hütter a formulat o acțiune în fața Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz. Acesta a solicitat plata unei compensații echivalente tratamentului diferențiat a cărui victimă pe motive de vârstă este și pe care îl consideră nejustificat și contrar atât B-GIBG, cât și Directivei 2000/78. Acest tratament diferențiat corespunde sumei de 69,60 euro.
- 16 Întrucât domnul Hütter a obținut câștig de cauză în primă instanță și în apel, TUG a formulat recurs la instanța de trimitere. Această instanță dorește mai precis să afle dacă articolul 6 din Directiva 2000/78 se opune unei măsuri naționale care permite angajatorilor să nu ia în considerare perioade de experiență profesională realizate înainte de majorat cu scopul de a evita defavorizarea persoanelor care au urmat studii secundare, de a nu încuraja elevii să evite acest tip de studii și, în mod mai general, de a nu face costisitoare, pentru sectorul public, formarea, în vederea favorizării integrării tinerilor ucenici pe piața muncii.

- 17 În aceste condiții, Oberster Gerichtshof a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolele 1, 2 și 6 din Directiva [2000/78] trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale [...] care, în vederea stabilirii datei de referință pentru promovare, exclude perioadele anterioare de activitate realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani?”

Cu privire la întrebarea preliminară

Observațiile prezentate Curții

- 18 Domnul Hütter consideră că, la o experiență profesională egală, nu există nicio justificare care să permită validarea, în temeiul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, a unui tratament diferențiat bazat exclusiv pe vârsta la care a fost dobândită această experiență. O normă precum cea în cauză în acțiunea principală ar constitui o încurajare pentru neexercitarea unei activități profesionale înainte de împlinirea vârstei de 18 ani. Ar fi vorba despre o discriminare interzisă de Directiva 2000/78.
- 19 TUG contestă existența vreunei discriminări. Aceasta susține că articolul 26 alineatul (1) din VBG se aplică fără distincție tuturor persoanelor, indiferent de vârstă. Prin urmare, nu ar putea fi vorba despre o discriminare bazată pe criteriul vârstei. Rezultă că această dispoziție nu poate fi examinată decât în lumina articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, care se referă la discriminările indirecte bazate pe criterii aparent neutre.

- 20 TUG susține, în subsidiar, că măsura în cauză în acțiunea principală urmează un obiectiv legitim și este corespunzătoare și necesară, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 21 Astfel, aceasta ar permite serviciilor publice să dispună de o structură clară și uniformă pentru stabilirea salariilor agenților contractuali. Ar fi vorba despre un obiectiv legitim în sensul articolului 2 alineatului (2) și al articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 22 În cursul anului 2000, aproximativ 0,03 % din ucenici și-ar fi încheiat formarea după împlinirea vârstei de 18 ani. Integrarea profesională a ucenicilor ar fi favorizată de faptul că aceștia trebuie să justifice perioade de experiență profesională dobândite înaintea împlinirii vârstei de 18 ani, perioade care nu sunt luate în considerare la calcularea remunerației lor. În opinia TUG, acest lucru permite astfel angajatorilor să reducă costurile legate de recrutarea tinerilor ucenici.
- 23 Pe de altă parte, luarea în considerare a perioadelor de muncă realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani ar defavoriza în mod nejustificat persoanele provenite din învățământul general. Într-un stat membru precum Republica Austria, în care piața muncii suferă de o lipsă de diplome din învățământul superior, o măsură precum cea în cauză în acțiunea principală ar permite de asemenea să nu se încurajeze evitarea învățământului general.
- 24 Guvernul danez consideră că articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei măsuri precum cea în cauză în acțiunea principală, dacă aceasta urmărește un obiectiv legitim legat de formarea profesională, precum și de politica de ocupare a forței de muncă în favoarea tinerilor și este corespunzătoare și necesară.

- 25 Acest guvern subliniază puterea largă de apreciere de care dispun statele membre cu privire la măsuri bazate pe criteriul vârstă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/05, Rec., p. I-9981, punctele 62 și 63, precum și Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rep., p. I-8531, punctul 68).
- 26 Guvernul danez consideră că prevederea, pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani, a unei remunerații inferioare celei a adulților le încurajează pe acestea să urmeze o formare suplimentară care să le permită obținerea unei remunerații superioare. Pe de altă parte, dacă angajații ar fi obligați să remunereze persoanele în vârstă de până la 18 ani în aceleași condiții ca pe lucrătorii adulți, aceștia ar fi în mod natural tentați să recruteze lucrători mai în vârstă și mai experimentați. În sfârșit, persoanele în vârstă de până la 18 ani nu ar fi în general capabile să efectueze aceleași sarcini ca adulții. Din acest motiv, în Danemarca, numeroase convenții colective ar prevedea condiții de remunerare mai puțin favorabile față de lucrătorii din această categorie de vârstă.
- 27 Comisia Comunităților Europene consideră că norma în cauză în acțiunea principală privește o condiție de încadrare în muncă și de muncă în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78, și anume condiția remunerării. Situația în cauză în acțiunea principală ar intra, așadar, în domeniul de aplicare al directivei menționate.
- 28 În opinia Comisiei, regula de excludere a perioadelor de activitate realizate înaintea împlinirii vârstei de 18 ani instituie o discriminare bazată în mod direct pe vârstă. Faptul că măsura în cauză în acțiunea principală se aplică fără distincție oricărei persoane care a împlinit vârsta de 18 ani nu ar prezenta nicio importanță în această privință. Astfel, discriminarea ar consta în împrejurarea că regula rezervă o situație mai favorabilă persoanelor care dobândesc experiență profesională după împlinirea vârstei de 18 ani. Circumstanțele din acțiunea principală ar demonstra efectul discriminatoriu al acestei reguli, dat fiind că reclamantul din acțiunea principală, având aceeași experiență, este tratat într-un mod mai puțin favorabil decât una dintre kolegele sale de muncă numai în temeiul diferenței de vârstă.

- 29 În ceea ce privește justificarea întemeiată pe necesitatea de a avea, pentru toți salariații, un sistem uniform de luare în considerare a perioadelor de experiență profesională, Comisia admite că poate fi vorba despre un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Aceasta consideră totuși că regula în cauză nu este nici corespunzătoare, nici necesară pentru atingerea acestui obiectiv. Sistemul de calcul al perioadelor de vechime ar fi la fel de uniform și de logic în lipsa unei excluderi a perioadelor de activitate realizate înaintea împlinirii vârstei de 18 ani.
- 30 În ceea ce privește justificarea privind egalitatea de tratament dintre ucenici, pe de o parte, și elevii din învățământul general, pe de altă parte, Comisia recunoaște că aceasta se poate încadra în politica formării profesionale, prevăzută la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Comisia are însă îndoieli în privința caracterului corespunzător și necesar al măsurii în cauză în acțiunea principală, întrucât această măsură ar favoriza elevii din învățământul general în detrimentul ucenicilor, aceștia din urmă având în general posibilitatea de a dobândi experiență profesională înaintea majoratului.
- 31 În sfârșit, în ceea ce privește justificarea întemeiată pe integrarea tinerilor pe piața muncii, Comisia nu crede că măsura în cauză în acțiunea principală ar avea un astfel de efect. Tratamentul diferențiat instituit prin această măsură constituie un dezavantaj care va însoți, de-a lungul întregii sale cariere, salariatul care este victima acestuia. Excluderea perioadelor de activitate realizate înaintea împlinirii vârstei de 18 ani nu privește exclusiv tinerii, ci și – în opinia Comisiei – ansamblul agenților contractuali care intră în sfera VBG, indiferent de vârsta lor în momentul recrutării. Comisia este de părere că alte mecanisme mai puțin restrictive permit favorizarea încadrării tinerilor.

Răspunsul Curții

- 32 Trebuie verificat dacă o reglementare națională precum cea în cauză în acțiunea principală intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 și, în caz afirmativ, dacă este vorba despre o măsură discriminatorie întemeiată pe vârstă care ar putea fi eventual considerată justificată în raport cu directiva menționată.
- 33 Atât din titlul și din preambulul Directivei 2000/78, cât și din conținutul și din finalitatea sa rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a 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 1, printre care figurează vârsta.
- 34 Mai precis, din articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (c) din Directiva 2000/78 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, pe de o parte, „condițiile de acces la încadrare în muncă, [...] inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale” și, pe de altă parte, „condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare”.
- 35 Or, articolul 26 din VBG exclude, în general, orice luare în considerare a experienței profesionale dobândite înaintea împlinirii vârstei de 18 ani la încadrarea în treaptă a agenților contractuali ai funcției publice austriece. Această dispoziție afectează astfel stabilirea treptei în care sunt plasate aceste persoane. Pe cale de consecință, aceasta afectează și remunerarea lor. Prin urmare, o reglementare de această natură trebuie considerată ca stabilind reguli privind condițiile de acces la încadrarea în muncă, de recrutare și de remunerare, în sensul articolului 3 alineatul (1) literele (a) și (c) din Directiva 2000/78.

- 36 În aceste condiții, Directiva 2000/78 se aplică unei situații precum cea care a generat litigiul cu care a fost sesizată instanța de trimitere.
- 37 Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 definește „principiul egalității de tratament” pe care urmărește să îl pună în aplicare ca „absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazată pe unul din motivele menționate la articolul 1” din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din aceasta precizează că, în vederea aplicării 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 asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din aceeași directivă.
- 38 Or, o reglementare națională precum cea în cauză în acțiunea principală rezervă un tratament mai puțin favorabil persoanelor a căror experiență profesională a fost, fie chiar și în parte, dobândită înaintea împlinirii vârstei de 18 ani în raport cu cele care au obținut, după această vârstă, o experiență de aceeași natură și de o durată similară. O reglementare de această natură instituie o diferență de tratament între persoane, în funcție de vârsta la care acestea au dobândit experiența profesională. După cum demonstrează faptele în cauză în acțiunea principală, acest criteriu poate determina o diferență de tratament între două persoane care au urmat aceleași studii și au dobândit aceeași experiență profesională, și aceasta exclusiv în funcție de vârsta fiecăreia dintre aceste persoane. O astfel de dispoziție instituie, așadar, un tratament diferențiat bazat în mod direct pe criteriul vârstei în sensul articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.
- 39 Cu toate acestea, din articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 reiese că un astfel de 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”.

40 În ceea ce privește caracterul legitim al obiectivului urmărit de reglementarea în cauză în acțiunea principală, din explicațiile furnizate de instanța de trimitere reiese că legiuitorul austriac ar fi înțeles să înlăture luarea în considerare a experienței profesionale obținute înainte de recunoașterea, la vârsta de 18 ani, a capacității juridice depline în scopul de a nu defavoriza persoanele care au urmat ciclul secundar de învățământ general în raport cu cele provenite din învățământul profesional. În afara acestei încurajări de a continua studiile secundare, instanța de trimitere menționează de asemenea voința legiuitorului de a nu spori costurile formării profesionale pentru sectorul public și de a favoriza astfel integrarea pe piața muncii a tinerilor care au urmat acest tip de formare. Prin urmare, trebuie să se examineze dacă aceste obiective pot fi considerate legitime în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

41 În această privință, trebuie amintit că obiectivele care pot fi considerate „legitime” în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și, în consecință, de natură să justifice o derogare de la principiul interzicerii discriminărilor pe motive de vârstă sunt obiective care se încadrează în politica socială, precum cele de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale (Hotărârea din 5 martie 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Rep., p. I-1569, punctul 46).

42 Obiectivele menționate de instanța de trimitere se încadrează în această categorie de obiective legitime și pot justifica tratamente diferențiate legate de „aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă [...], inclusiv a condițiilor [...] de remunerare, pentru tineri [...], pentru a favoriza integrarea lor profesională” și de „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”, prevăzute la articolul 6 alineatul (1) litera (a) și, respectiv, litera (b) din Directiva 2000/78.

- 43 Prin urmare, obiective de natura celor menționate de instanța de trimitere trebuie, 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.
- 44 Mai trebuie verificat, în conformitate cu înșiși termenii dispoziției menționate, dacă mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt „adevrate și necesare”.
- 45 În această privință, statele membre dispun în mod incontestabil de o amplă marjă de apreciere în alegerea măsurilor care pot realiza obiectivele acestora în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă (Hotărârea Mangold, citată anterior, punctul 63).
- 46 În pofida acestei marje de apreciere lăsate statelor membre, trebuie subliniat că obiectivele menționate de instanța de trimitere pot părea, la prima vedere, antinomice. Astfel, unul dintre aceste obiective ar fi încurajarea elevilor să urmeze învățământul secundar de tip general mai degrabă decât pe cel profesional. Un alt obiectiv ar fi favorizarea angajării persoanelor care au urmat învățământul profesional mai degrabă decât a persoanelor provenite din învățământul general, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 40 din prezenta hotărâre. Prin urmare, este vorba, în primul caz, de a nu defavoriza persoanele provenite din învățământul secundar general în raport cu cele care au o formare profesională și, în al doilea caz, de ipoteza inversă. La prima vedere este, așadar, dificil să se admită că o reglementare națională precum cea în cauză în acțiunea principală ar putea favoriza simultan fiecare dintre aceste două grupuri în detrimentul celuilalt.

47 În afara acestei lipse de coerență internă, trebuie subliniat de asemenea că reglementarea națională în cauză în acțiunea principală se întemeiază pe criteriul experienței profesionale anterioare în scopul stabilirii încadrării în treaptă și, prin urmare, a remunerației agenților contractuali ai funcției publice. Or, recompensarea experienței dobândite, care permite lucrătorului să își îndeplinească mai bine prestațiile, este în general recunoscută ca un scop legitim. Din acest motiv, angajatorii au libertatea de a remunera această experiență (a se vedea Hotărârea din 3 octombrie 2006, Cadman, C-17/05, Rec., p. I-9583, punctele 35 și 36). Se impune însă constatarea că o reglementare națională precum cea în cauză în acțiunea principală nu se limitează la remunerarea experienței, ci instituie, în condiții de experiență egală, un tratament diferențiat în funcție de vârsta la care această experiență a fost dobândită. În astfel de condiții, un criteriu privind vârsta nu are, așadar, legătură directă cu obiectivul care constă, pentru angajator, în recompensarea experienței profesionale dobândite.

48 În ceea ce privește obiectivul prin care se urmărește ca învățământul secundar general să nu fie defavorizat în raport cu învățământul profesional, trebuie subliniat că criteriul vârstei la care a fost dobândită experiența anterioară se aplică indiferent de tipul de învățământ urmat. Acesta exclude luarea în considerare atât a experienței dobândite înaintea împlinirii vârstei de 18 ani de către o persoană care a urmat învățământul general, cât și a celei dobândite de o persoană provenind din învățământul profesional. Așadar, acest criteriu poate conduce la o diferență de tratament între două persoane provenind din învățământul profesional sau între două persoane provenind din învățământul general pe baza simplului criteriu al vârstei la care au dobândit experiența profesională. În aceste condiții, criteriul vârstei la care a fost dobândită experiența profesională nu pare corespunzător pentru realizarea obiectivului prin care se urmărește ca învățământul general să nu fie defavorizat în raport cu învățământul profesional. În această privință, trebuie arătat că un criteriu care se întemeiază direct pe tipul de studii urmate, fără a face apel la vârsta persoanelor, ar părea, în raport cu Directiva 2000/78, mai adaptat pentru realizarea obiectivului prin care se urmărește ca învățământul general să nu fie defavorizat.

49 În ceea ce privește obiectivul prin care se urmărește favorizarea integrării pe piața muncii a tinerilor care au urmat studii în învățământul profesional, trebuie subliniat că excluderea luării în considerare a experienței dobândite înaintea împlinirii vârstei de 18

ani se aplică fără distincție tuturor agenților contractuali ai funcției publice, indiferent de vârsta la care au fost recrutați. Astfel, acest criteriu de vârstă la care a fost dobândită experiența profesională nu permite evidențierea unui grup de persoane definite prin vârsta lor tânără cu scopul de a le rezerva condiții de recrutare speciale, menite să favorizeze integrarea lor pe piața muncii. O regulă precum cea în cauză în acțiunea principală se deosebește de măsuri, precum cele evocate de guvernul danez, care urmăresc favorizarea integrării profesionale a tinerilor cu vârsta de până la 18 ani în măsura în care acestea prevăd, în ceea ce îi privește, condiții minime de remunerare inferioare celor aplicabile lucrătorilor mai în vârstă. Prin urmare, o regulă precum cea în cauză în acțiunea principală, în măsura în care nu ia în considerare vârsta persoanelor la momentul recrutării lor, nu este corespunzătoare în vederea favorizării intrării pe piața muncii a unei categorii de lucrători definite prin vârsta lor tânără.

50 În consecință, o reglementare care prezintă caracteristici precum cele în cauză în acțiunea principală nu poate fi considerată ca fiind corespunzătoare în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

51 Prin urmare, trebuie să se răspundă instanței de trimitere că articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, în scopul de a nu defavoriza învățământul general în raport cu învățământul profesional și de a promova integrarea tinerilor ucenici pe piața muncii, exclude luarea în considerare a perioadelor de activitate realizate înaintea împlinirii vârstei de 18 ani în vederea stabilirii treptei în care sunt plasați agenții contractuali ai funcției publice a unui stat membru.

Cu privire la cheltuielile de judecată

52 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 (Camera a treia) declară:

Articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, în scopul de a nu defavoriza învățământul general în raport cu învățământul profesional și de a promova integrarea tinerilor ucenici pe piața muncii, exclude luarea în considerare a perioadelor de activitate realizate înaintea împlinirii vârstei de 18 ani în vederea stabilirii treptei în care sunt plasați agenții contractuali ai funcției publice a unui stat membru.

Semnături