

HOTĂRÂREA CURȚII

17 octombrie 1995*

Eckhard Kalanke împotriva Freie Hansestadt Bremen

(Cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, formulată de Bundesarbeitsgericht)

„Egalitate de tratament între bărbați și femei – Directiva 76/207/CEE – Articolul 2 alineatul (4) – Promovare – Calificări egale pentru candidați de sex diferit – Prioritate pentru candidații de sex feminin”

Cauza C-450/93

În cauza C-450/93,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Bundesarbeitsgericht, pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între

Eckhard Kalanke

și

Freie Hansestadt Bremen,

susținută de

Heike Glißmann,

intervenient,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 2 alineatele (1) și (4) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164),

CURTEA,

compusă din domnii G. C. Rodríguez Iglesias, președinte, C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissechet și G. Hirsch, președinți de cameră, G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn (raportor), C. Gulmann și J. L. Murray, judecători,

avocat general: domnul G. Tesauero,
grefier: domnul H. A. Rühl, administrator principal,

luând în considerare observațiile scrise prezentate:

- pentru domnul Eckhard Kalanke, de către Rüdiger Haubrock, avocat în Bremen,

* Limba de procedură: germana.

- pentru Freie Hansestadt Bremen, de către Hartmuth Sager, avocat în Hamburg,
- pentru doamna Heike Glißmann, de către Klaus Richter, avocat în Bremen,
- pentru Guvernul Regatului Unit, de către doamna S. Lucinda Hudson, Assistant Treasury Solicitor, în calitate de agent, asistată de către doamna Eleanor Sharpston, barrister,
- pentru Comisia Comunităților Europene, de către doamnele Marie Wolfcarius și Angela Bardenhewer, membre ale Serviciului Juridic, în calitate de agenți,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale domnului Eckhard Kalanke, reprezentat de către Rüdiger Haubrock și Karsten Kuehne, avocat în Berlin, ale Freie Hansestadt Bremen, reprezentată de către Gerhard Lohfeld, avocat în Bremen, ale doamnei Heike Glißmann, ale Guvernului Regatului Unit și ale Comisiei, în ședința din 13 decembrie 1994,

după ascultarea concluziilor avocatului general prezentate în ședința din 6 aprilie 1995,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin ordonanța din 22 iunie 1993, primită la Curte la 23 noiembrie 1993, Bundesarbeitsgericht a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, două întrebări preliminare privind interpretarea articolului 2 alineatele (1) și (4) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164, denumită în continuare „directiva”).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între domnul Kalanke și Freie Hansestadt Bremen (denumit în continuare „orașul Bremen”).

3 Articolul 4 din Landesgleichstellungsgesetz din 20 noiembrie 1990 (Legea Landului Bremen referitoare la egalitatea între bărbați și femei în cadrul serviciilor publice, Bremisches Gesetzblatt, p. 433, denumită în continuare „LGG”) prevede:

„Recrutare, transfer și promovare

1. (1) Cu ocazia unei recrutări efectuate în alte scopuri decât cele ale unui stagiului de formare, inclusiv numirea în funcție a unui funcționar sau a unui judecător, persoanele de sex feminin care au aceeași calificare ca și concurenții lor de sex masculin trebuie să fie luate în considerare cu prioritate în sectoarele în care sunt sub-reprezentate.

2. (2) Cu ocazia unui transfer pe o funcție cu un grad mai ridicat în grila de salarizare, remunerații și venituri, persoanele de sex feminin care au aceeași calificare ca și concurenții lor de sex masculin trebuie să fie luate în considerare cu prioritate atunci când sunt sub-reprezentate. Același lucru se întâmplă în caz de transfer pe un alt post și în caz de promovare.

3. [...]

4. (4) Calificarea trebuie evaluată exclusiv ținând seama de cerințele profesiei, ale postului care urmează a fi ocupat sau ale carierei. Experiența și aptitudinile specifice, dobândite, de exemplu, în cadrul sarcinilor familiale, al implicării în viața asociativă sau al activităților benevole, fac parte din calificare în sensul paragrafelor (1) și (2) de mai sus, atunci când sunt utile exercitării activității respective.

(5) Există sub-reprezentare atunci când, la diferitele grade din grila de salarizare, remunerații și venituri ale categoriei de personal considerate pentru un serviciu, persoanele de sex feminin nu reprezintă cel puțin jumătate din numărul de salariați. Același lucru se aplică și nivelurilor funcției prevăzute conform organigramei”.

4 Reiese din ordonanța de trimitere că, la ultimul nivel al unei proceduri de recrutare, destinată ocupării unui post de șef de departament în cadrul Serviciului Spațiilor Verzi din orașul Bremen, au fost acceptați doi candidați, ambii încadrați la gradul III BAT:

- domnul Kalanke, reclamant în acțiunea principală, deținător al unei diplome de inginer horticultor-peisagist, care lucrează din 1973 ca tehnician horticultor în cadrul Serviciului Spațiilor Verzi și care exercită funcțiile de adjunct permanent al șefului de departament;

- doamna Glißmann, deținătoare a unei diplome de inginer peisagist din 1983, angajată din 1975 în cadrul aceluiași serviciu, lucrând tot ca tehnician horticultor.

5 Comitetul pentru personal a refuzat să își dea acordul cu privire la promovarea domnului Kalanke propusă de conducerea Serviciului Spațiilor Verzi. O tentativă de arbitraj s-a finalizat printr-o recomandare în favoarea domnului Kalanke. Comitetul pentru personal a declarat atunci că arbitrajul eșuase și a apelat la comisia de conciliere. În decizia sa care constituia o obligație pentru angajator, aceasta a considerat că cei doi candidați dețineau aceeași calificare și că, în temeiul LGG, trebuia să se acorde prioritate candidatului de sex feminin.

6 În fața Arbeitsgericht, domnul Kalanke a invocat faptul că deține o calificare superioară față de cea a doamnei Glißmann, fapt ignorat de către comisia de conciliere. Conform acestuia, LGG ar contraveni, prin sistemul său de cote, Constituției Landului Bremen, Grundgesetz (lege germană fundamentală) și articolului 611a din BGB (Codul civil german). Cu toate acestea, cererea sa a fost respinsă de Arbeitsgericht, precum și de Landesarbeitsgericht, în apel.

7 Prima Cameră a Bundesarbeitsgericht, sesizată cu o acțiune de „revizuire”, consideră că soluționarea litigiului depinde în principal de aplicabilitatea LGG. Aceasta subliniază că, în cazul în care comisia de conciliere aplicase în mod eronat această lege, decizia sa s-ar dovedi ilegală ca urmare a avantajului acordat, doar pe criteriul de sex, unui candidat care deține aceleași calificări. Instanța de trimitere reia constatarea Landesarbeitsgericht conform căreia ambii candidați aveau aceeași calificare pentru a ocupa respectivul post. Considerându-se obligată și prin constatarea instanței de apel conform căreia există o sub-reprezentare a persoanelor de sex feminin în cadrul Serviciului Spațiilor Verzi, aceasta afirmă că respectiva comisie de conciliere trebuia să refuze, în temeiul articolului 4 alineatul (2) din LGG, să își dea acordul cu privire la numirea reclamantului pe postul vacant.

8 Bundesarbeitsgericht precizează că, în speță, nu este vorba de un sistem de cote strict care să rezerve persoanelor de sex feminin un anumit procentaj din numărul posturilor vacante independent de calificarea acestora. În realitate, este vorba de un sistem de cote care depinde

de aptitudinile candidaților. Persoanele de sex feminin beneficiază de prioritate doar în cazurile în care candidații și candidatele au aceleași calificări.

9 Instanța de trimitere consideră că sistemul de cote este compatibil cu dispozițiile constituționale și legislative germane menționate anterior la punctul 6. În special, aceasta remarcă faptul că articolul 4 din LGG trebuie interpretat conform Constituției germane în sensul că, dacă, în principiu, trebuie să se acorde prioritate unei persoane de sex feminin în caz de promovare, echitatea trebuie totuși să conducă, după caz, la o excepție de la acest privilegiu.

10 Aceasta evidențiază mai multe elemente care pot să ducă la concluzia că acest sistem nu contravine directivei.

11 Considerând că există în continuare dubii în această privință, aceasta a suspendat totuși judecata și a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 2 alineatul (4) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă trebuie interpretat în sensul că vizează și dispoziții legale în temeiul cărora, în caz de transfer pe un post cu un grad mai ridicat, persoanele de sex feminin, care au aceeași calificare ca și concurenții lor de sex masculin, trebuie să fie luate în considerare cu prioritate dacă acestea sunt sub-reprezentate, înțelegându-se că există sub-reprezentare atunci când persoanele de sex feminin nu reprezintă cel puțin jumătate din numărul de salariați având diferite grade din respectiva categorie de personal în cadrul unui serviciu și că același lucru se aplică și nivelurilor de funcții prevăzute conform organigramei?

2) În ipoteza unui răspuns negativ la prima întrebare:

ținând seama de principiul proporționalității, articolul 2 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului trebuie interpretat în sensul că nu se aplică dispozițiile legale în temeiul cărora, în caz de transfer pe un post cu un grad mai ridicat, persoanele de sex feminin, care au aceeași calificare ca și concurenții lor de sex masculin, trebuie să fie luate în considerare cu prioritate dacă acestea sunt sub-reprezentate, înțelegându-se că există sub-reprezentare atunci când persoanele de sex feminin nu reprezintă cel puțin jumătate din numărul de salariați având diferite grade din respectiva categorie de personal în cadrul unui serviciu și că același lucru se aplică și nivelurilor de funcții prevăzute conform organigramei?”

12 În măsura în care întrebările adresate Curții vizează ambele precizarea conținutului derogării aduse de articolul 2 alineatul (4) din Directiva 76/207 principiului egalității de tratament, acestea trebuie analizate împreună.

13 Prin aceste întrebări, instanța de trimitere dorește să afle, în esență, dacă articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă se opune unei legislații naționale care, precum în speță, în cazul unor calificări identice pentru candidați de sex diferit avuți în vedere pentru o promovare, acordă în mod automat prioritate candidaților de sex feminin în sectoarele în care aceștia sunt sub-reprezențați, considerând că există sub-reprezentare atunci când persoanele de sex feminin nu reprezintă cel puțin jumătate din numărul de salariați având diferite grade din respectiva categorie de personal și că același lucru se aplică și nivelurilor de funcții prevăzute conform organigramei.

14 În ordonanța sa de trimitere, aceasta observă că un sistem de cote, precum cel în speță, poate contribui în viitor la depășirea dezavantajelor la care sunt supuse în prezent persoanele de sex feminin și care perpetuează inegalitățile din trecut, în măsura în care creează obișnuința ca persoanele de sex feminin să ocupe, de asemenea, funcții mai prestigioase. Atribuirea tradițională a anumitor activități femeilor și concentrarea activității feminine în posturile inferioare ale ierarhiei profesionale ar fi contrare criteriilor privind egalitatea drepturilor aplicabile în prezent. În această privință, instanța națională menționează cifre care ar arăta slaba reprezentare a persoanelor de sex feminin în pozițiile superioare din cadrul serviciilor orașului Bremen, mai ales dacă nu se ține seama de sectoarele de încadrare în muncă, precum educația, în care prezența femeilor la nivelurile superioare este de acum înainte dobândită.

15 Cu titlu preliminar, trebuie să se evidențieze că din articolul 1 alineatul (1) din directivă rezultă că scopul acesteia îl reprezintă punerea în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, inclusiv la promovare. Acest principiu al egalității de tratament presupune, conform articolului 2 alineatul (1) din directivă, „inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex, [directe sau indirecte]”.

16 Or, o normă națională care prevede ca, în cazul unei promovări, persoanele de sex feminin care au aceeași calificare ca și concurenții lor de sex masculin să beneficieze automat de prioritate în sectoarele în care acestea sunt sub-reprezentate, generează o discriminare pe criterii de sex.

17 Cu toate acestea, trebuie să se examineze dacă o astfel de normă națională este acceptată de articolul 2 alineatul (4), care prevede că directiva „nu aduce atingere măsurilor de promovare a egalității de șanse între bărbați și femei, în special prin înlăturarea inegalităților de fapt care afectează șansele femeilor”.

18 Trebuie să se observe faptul că această dispoziție are ca scop precis și limitat autorizarea unor măsuri care, deși sunt în aparență discriminatorii, vizează efectiv eliminarea sau reducerea inegalităților de fapt care pot exista în realitatea vieții sociale (a se vedea Hotărârea din 25 octombrie 1988, Comisia/Franța, cauza 312/86, Rec. p. 6315, punctul 15).

19 Astfel, aceasta autorizează măsuri naționale în domeniul accesului la încadrarea în muncă, inclusiv la promovare, care, favorizând în special persoanele de sex feminin, au ca scop îmbunătățirea capacității acestora de a concura pe piața muncii și de a face carieră în condiții de egalitate cu persoanele de sex masculin.

20 Astfel cum a considerat Consiliul la considerentul al treilea din Recomandarea sa 84/635/CEE din 13 decembrie 1984 privind promovarea unor acțiuni pozitive în favoarea femeilor (JO L 331, p. 34), „normele juridice existente privind tratamentul egal, care au ca obiect acordarea de drepturi indivizilor, sunt insuficiente pentru a elimina orice formă de inegalitate de fapt, dacă, în paralel, nu sunt întreprinse acțiuni din partea guvernelor, a partenerilor sociali și a altor organisme interesate, pentru a compensa efectele nocive care, pentru femeile din viața activă, rezultă din atitudini, comportamente și structuri ale societății”.

21 Cu toate acestea, trebuie să se precizeze că articolul 2 alineatul (4), ca derogare de la un drept individual consacrat de directivă, trebuie interpretat în mod strict (a se vedea Hotărârea din 15 mai 1986, Johnston, cauza 222/84, Rec. p. 1651, punctul 36).

22 Or, o legislație națională care garantează prioritate absolută și necondiționată pentru persoanele de sex feminin în cazul unei numiri sau promovări depășește promovarea egalității de șanse și depășește limitele excepției prevăzute la articolul 2 alineatul (4) din directivă.

23 De asemenea, trebuie să se adauge că un astfel de sistem, în măsura în care vizează stabilirea unei reprezentări egale a persoanelor de sex feminin în raport cu persoanele de sex masculin la orice grad și nivel al unui serviciu, înlocuiește promovarea egalității de șanse, prevăzută la articolul 2 alineatul (4), rezultat la care ar putea ajunge doar punerea în aplicare a unei asemenea egalități de șanse.

24 Prin urmare, trebuie să se răspundă instanței de trimitere că articolul 2 alineatele (1) și (4) din directivă se opune unei legislații naționale care, precum în speță, în cazul unor calificări identice pentru candidați de sex diferit avuți în vedere pentru o promovare, acordă în mod automat prioritate candidaților de sex feminin în sectoarele în care aceștia sunt sub-reprezențați, considerând că există sub-reprezentare atunci când persoanele de sex feminin nu reprezintă cel puțin jumătate din numărul de salariați având diferite grade din respectiva categorie de personal și că același lucru se aplică și nivelurilor de funcții prevăzute conform organigramei.

Cu privire la cheltuielile de judecată

25 Cheltuielile efectuate de către Guvernul Regatului Unit și de către Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile din acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței naționale, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebările care i-au fost adresate de către Bundesarbeitsgericht, prin ordonanța din 22 iunie 1993, declară:

Articolul 2 alineatele (1) și (4) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă se opune unei legislații naționale care, precum în speță, în cazul unor calificări identice pentru candidați de sex diferit avuți în vedere pentru o promovare, acordă în mod automat prioritate candidaților de sex feminin în sectoarele în care aceștia sunt sub-reprezențați, considerând că există sub-reprezentare atunci când persoanele de sex feminin nu reprezintă cel puțin jumătate din numărul de salariați având diferite grade din respectiva categorie de personal din cadrul unui serviciu și că același lucru se aplică și nivelurilor de funcții prevăzute conform organigramei.

Rodríguez Iglesias

Puissochet

Schockweiler

Gulmann

Kakouris

Hirsch

Moitinho de Almeida

Murray

Edward

Mancini

Kapteyn

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, la 17 octombrie 1995.

Grefier
R. Grass

Președinte
G. C. Rodríguez Iglesias