

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

22 noiembrie 2005*

Werner Mangold

împotriva

Rüdiger Helm

(cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de Arbeitsgericht München)

„Directiva 1999/70/CE — Clauzele 2, 5 și 8 din acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată — Directiva 2000/78/CE — Articolul 6 — Egalitate de tratament în materie de angajare și de lucru — Discriminare pe criterii de vârstă”

Cauza C-144/04

În cauza C-144/04,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, în temeiul articolului 234 CE, introdusă de Arbeitsgericht München (Germania), prin Decizia din 26 februarie 2004, primită la Curte la 17 martie 2004, în procedura

Werner Mangold

împotriva

Rüdiger Helm,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul P. Jann, președintele primei camere, îndeplinind funcția de președinte, domnii C. W. A. Timmermans, A. Rosas și K. Schiemann, președinți de cameră, domnii R. Schintgen (raportor), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, doamna R. Silva de Lapuerta, domnii K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet și M. Ileșiè, judecători,

avocat general: domnul A. Tizzano

grefier: doamna K. Sztranc, administrator

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 26 aprilie 2005,

după examinarea observațiilor prezentate:

– pentru domnul Mangold, de D. Hummel și B. Karthaus, Rechtsanwälte,

– pentru domnul Helm, de el însuși, Rechtsanwalt,

* Limba de procedură: germana.

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

– pentru Comisia Comunităților Europene, de doamnele N. Yerrell și S. Grünheid precum și de domnii D. Martin și H. Kreppel, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general prezentate în ședința din 30 iunie 2005,

pronunță prezenta

HOTĂRÂRE

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privind interpretarea clauzelor 2, 5 și 8 din acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), pus în aplicare prin Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru CES, UNICE și CEEP cu privire la munca pe durată determinată (JO L 175, p. 43), precum și articolul 6 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 privind înființarea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în materie de angajare și muncă (JO L 303, p. 16).

2 Această întrebare a fost adresată în cadrul unui litigiu între domnul Mangold și domnul Helm cu privire la contractul de muncă pe durată determinată în conformitate cu domnul Mangold era angajat de acesta din urmă (denumit în continuare „contractul”).

Cadrul juridic

Legislația comunitară

Acordul-cadru

3 Potrivit clauzei 1, „obiectul prezentului acord-cadru este:

(a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;

(b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive”.

4 Clauza 2 punctul 1 din acordul-cadru prevede:

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru”.

5 Potrivit clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru:

„Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali

introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:

- (a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
- (b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
- (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă”.

6 Clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru prevede:

„Aplicarea prezentului acord nu constituie un motiv real pentru reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de prezentul acord”.

Directiva 2000/78

7 Directiva 2000/78 a fost adoptată în temeiul articolului 13 CE. Primul, al patrulea, al optulea și al douăzeci și cincilea considerent din această directivă sunt formulate după cum urmează:

„(1) În conformitate cu articolul 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană, Uniunea Europeană se bazează pe principiile libertății, democrației, respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și pe principiul statului de drept, principii care sunt comune tuturor statelor membre, și respectă drepturile fundamentale, garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, așa cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar.

[...]

(4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre. Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

[...]

(8) Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă în 2000, aprobate de Consiliul European de la Helsinki la 10 și 11 decembrie 1999, subliniază necesitatea de a promova o piață a muncii favorabilă integrării sociale, formulând un ansamblu coerent de politici destinate combaterii discriminării față de unele grupuri de persoane, cum ar fi persoanele cu handicap. Se subliniază, deopotrivă, necesitatea de a acorda o atenție deosebită sprijinirii lucrătorilor în vârstă, pentru ca aceștia să se implice mai mult în viața profesională.

[...]

(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”.

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

9 Articolul 2 din Directiva 2000/78, intitulat „Conceptul de discriminare”, enunță la alineatele (1) și (2) litera (a):

„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”.

10 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 în încadrarea în muncă, la activități nesalariate sau de 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;

[...]”

11 În temeiul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78:

„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”.

12 Conform articolului 18 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 decembrie 2003, cel mai târziu. Totuși, în temeiul celui de-al doilea paragraf al prezentului articol:

„Pentru a ține seama de condițiile speciale, statele membre pot 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 informează imediat Comisia cu privire la acestea. Orice stat membru care alege să recurgă la acest termen suplimentar prezintă un raport anual Comisiei privind măsurile pe care le ia pentru a rezolva problemele de discriminare pe motive de vârstă și handicap și privind progresul realizat în scopul punerii în aplicare a directivei. Comisia prezintă anual un raport Consiliului”.

13 Întrucât Republica Federală Germania a cerut să beneficieze de un astfel de termen suplimentar pentru transpunerea prezentei directive, în ceea ce privește acest stat membru termenul va expira doar la 2 decembrie 2006.

Legislația națională

14 Articolul 1 din Beschäftigungsförderungsgesetz (Legea privind promovarea muncii), astfel cum a fost modificată prin Legea din 25 septembrie 1996 (BGBl. 1996 I, p. 1476, denumită în continuare „BeschFG 1996”), prevedea:

„(1) Contractele de muncă pe durată determinată sunt autorizate pentru o durată maximă de doi ani. În această limită maximă de doi ani, un contract pe durată determinată poate fi reînnoit de maxim trei ori.

(2) Contractele de muncă pe durată determinată sunt autorizate fără condiția menționată la alineatul (1) dacă lucrătorul a atins vârsta de 60 ani la momentul începerii raportului de muncă pe durată determinată.

(3) Contractele de muncă, în sensul alineatelor (1) și (2), nu sunt autorizate atunci când există o legătură strânsă cu un contract de muncă anterior pe durată nedeterminată sau cu un contract anterior pe durată determinată în sensul alineatului (1) cu același angajator. Se presupune că există o astfel de legătură strânsă în special atunci când intervalul dintre cele două contracte de muncă este mai mic de patru luni.

(4) Posibilitatea de a limita durata contractelor de muncă pentru alte motive rămâne neschimbată.

[...]

15 În temeiul articolului 1 alineatul (6) din BeschFG 1996, această reglementare putea fi aplicată până la 31 decembrie 2000.

16 Directiva 1999/70 care pune în aplicare acordul-cadru a fost transpusă în ordinea juridică germană prin Legea privind munca cu timp parțial și contractele cu durată determinată care modifică și abrogă dispozițiile dreptului muncii (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen) din 21 decembrie 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966, denumită în continuare „TzBfG”). Această lege a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2001.

17 Potrivit articolului 1 din TzBfG, intitulat „Obiectivul”:

„Legea vizează încurajarea muncii cu timp parțial, fixarea condițiilor privind posibilitatea de a încheia contracte de muncă pe durată determinată și împiedicarea discriminării lucrătorilor cu contract de muncă cu timp parțial și a lucrătorilor care au un contract pe durată determinată”.

18 Articolul 14 din TzBfG, care reglementează contractele pe durată determinată, prevede:

„(1) Se poate încheia un contract de muncă cu durată determinată atunci când există un motiv obiectiv de a face acest lucru, adică în special în situațiile următoare:

1. nevoia unei prestări de muncă este doar temporară,
2. durata determinată fixă urmează unei perioade de formare sau unor studii cu scopul de a facilita intrarea lucrătorului în viața activă,
3. lucrătorul înlocuiește un alt lucrător,
4. specificitatea prestării muncii justifică fixarea unei durate determinate,
5. limitarea este legată de o perioadă de probă,
6. motivele care țin de persoana lucrătorului justifică fixarea unei durate determinate,
7. lucrătorul este remunerat cu fonduri bugetare prevăzute pentru o muncă cu durată determinată și este angajat conform acestui regim,
8. durata determinată a fost fixată de comun acord în fața unei instanțe.

(2) Încheierea de contracte de muncă pe durată determinată este autorizată în absența unui motiv obiectiv pentru o durată maximă de doi ani. În această limită, un contract pe durată determinată poate fi reînnoit de maxim trei ori. Încheierea unui contract de muncă pe durată determinată în sensul primei teze nu este autorizată atunci când lucrătorul a avut deja un raport de muncă pe durată determinată sau nedeterminată cu același angajator. O convenție colectivă poate deroga de la prima teză pentru fixarea numărului de reînnoiri sau a duratei maxime. Angajatorii și lucrătorii din sectorul vizat de o convenție fără a fi obligați de către aceasta pot conveni la aplicarea convenției.

(3) Încheierea unui contract de muncă pe durată determinată nu depinde de existența unui motiv obiectiv atunci când lucrătorul a atins vârsta de 58 ani la momentul începerii raportului de muncă pe durată determinată. Nu este permisă fixarea unei durate determinate atunci când există o legătură strânsă cu un contract de muncă precedent pe durată nedeterminată încheiat cu același angajator. Se presupune că există o astfel de legătură strânsă în special atunci când intervalul dintre cele două contracte de muncă este mai mic de șase luni.

(4) Limitarea duratei unui contract de muncă trebuie menționată în scris”.

19 Articolul 14 alineatul (3) din TzBfG a fost modificat prin Prima Lege pentru prestări de servicii moderne pe piața muncii din 23 decembrie 2002 (BGBl. 2002 I, p. 14607, denumită în continuare „Legea din 2002”). Noua versiune a prezentei dispoziții, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2003, este formulată după cum urmează:

„Încheierea unui contract de muncă cu durată determinată nu depinde de existența unui motiv obiectiv atunci când lucrătorul a atins vârsta de 58 ani la momentul începerii raportului de muncă pe durată determinată. Nu este permisă fixarea unei durate determinate atunci când există o legătură strânsă cu un contract de muncă precedent cu durată nedeterminată încheiat cu același angajator. Se presupune că există o astfel de legătură strânsă în special atunci când intervalul dintre cele două contracte de muncă este mai mic de șase luni. Până la 31 decembrie 2006, trebuie aplicată prima teză, citindu-se 52 de ani în locul a 58 de ani”.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

20 În data de 26 iunie 2003, domnul Mangold, la vremea respectivă în vârstă de 56 de ani, a încheiat contractul cu domnul Helm, care exercită profesia de avocat, acest contract producând efecte la 1 iulie 2003.

21 Potrivit articolului 5 din contract:

„1. Raportul de muncă începe la 1 iulie 2003 și durează până la 28 februarie 2004.

2. Durata contractului este întemeiată pe dispoziția legală care vizează facilitarea încheierii de contracte de muncă pe durată determinată cu lucrătorii în vârstă (dispozițiile conexe ale articolului 14 alineatul (3) a patra și prima teză din TzBfG [...]), având în vedere că lucrătorul are o vârstă de peste 52 de ani.

3. Părțile au convenit că durata determinată a prezentului contract nu are alt motiv în afara celui enunțat la punctul 2. Celelalte motive de limitare a duratei de muncă admise în principiu de organul legislativ sunt în mod expres excluse din prezentul acord”.

22 Conform domnului Mangold, în măsura în care limitează durata contractului său, articolul 5 este, deși o astfel de limitare este în conformitate cu articolul 14 alineatul (3) din TzBfG, incompatibilă cu acordul-cadru și cu Directiva 2000/78.

23 Clauza 5 din acordul-cadru, astfel cum susține domnul Helm, impune statelor membre să ia măsuri pentru evitarea abuzurilor care rezultă din utilizarea de contracte de muncă pe durată determinată succesive, în special solicitând motive obiective care să justifice reînnoirea acestor contracte, fixând o durată maximă totală a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată sau limitând numărul de reînnoiri a unor astfel de contracte sau raporturilor de muncă.

24 Însă, conform acestuia, chiar dacă articolul 14 alineatul (3) a patra teză din TzBfG nu prevede în mod expres astfel de condiții restrictive în cazul lucrătorilor în vârstă, există un motiv obiectiv, în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, care justifică încheierea unui contract de muncă cu durată determinată, care este dificultatea pentru acești lucrători de a găsi un loc de muncă având în vedere caracteristicile pieței muncii.

25 Arbeitsgericht München are îndoieli cu privire la compatibilitatea articolului 14 alineatul (3) prima teză din TzBfG cu dreptul comunitar.

26 În primul rând, instanța judecătorească în cauză consideră că această dispoziție este contrară interdicției de „reducere” stipulată în clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru, întrucât dispoziția a redus, cu ocazia transunerii Directivei 1999/70, de la 60 la 58 de ani vârsta persoanelor excluse de la protecția împotriva utilizării nejustificate de un motiv obiectiv a contractelor de muncă cu durată determinată și, prin urmare, nivelul general de protecție de care beneficiază această categorie de lucrători. O astfel de dispoziție ar fi, de asemenea, contrară clauzei 5 din acordul-cadru vizând prevenirea utilizării abuzive a unor astfel de contracte, în măsura în care aceasta nu prevede nicio restricție privind încheierea acestor contracte de către mulți lucrători care se încadrează într-o categorie caracterizată doar prin vârstă.

27 În al doilea rând, instanța de trimitere dorește să afle dacă o reglementare precum articolul 14 alineatul (3) din TzBfG este compatibilă cu articolul 6 din Directiva 2000/78, în măsura în care reducerea de la 58 la 52 de ani, prin Legea din 2002, a vârstei la care este permisă încheierea contractelor de muncă cu durată determinată, fără un motiv obiectiv, nu garantează protecția persoanelor în vârstă la muncă. De asemenea, nici principiul proporționalității nu este respectat.

28 Desigur, instanța în cauză constată că, la data încheierii contractului, adică la 26 iunie 2003, termenul de transpunere în drept intern a Directivei 2000/78 nu era încă expirat. Totuși, aceasta amintește că, în temeiul punctului 45 din Hotărârea din 18 decembrie 1997, Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Rec., p. I-7411), un stat membru destinat al unei directive este obligat, în termenul de transpunere a acesteia, să se abțină de la a lua măsuri care să compromită grav rezultatul impus de directivă.

29 Însă, în acțiunea principală, modificarea adusă articolului 14 alineatul (3) din TzBfG prin Legea din 2002 a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2003, adică posterior publicării Directivei 2000/78 în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*, dar înaintea expirării termenului de transpunere prevăzut în articolul 18 al prezentei directive.

30 În al treilea rând, instanța de trimitere ridică problema dacă instanța națională este obligată, într-un litigiu între persoane de drept privat, să înlăture normele de drept intern incompatibile cu dreptul comunitar. Instanța consideră, în această privință, că prioritatea dreptului comunitar trebuie să ducă la concluzia că articolul 14 alineatul (3) din TzBfG nu poate fi aplicat în totalitatea sa și că, prin urmare, trebuie să se aplice norma fundamentală enunțată în alineatul (1) din același articol, conform căreia trebuie să existe un motiv obiectiv pentru încheierea unui contract de muncă pe durată determinată.

31 În aceste condiții, Arbeitsgericht München a hotărât să suspende judecata și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) (a) Clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru [...] trebuie să fie interpretată în sensul că, transpusă în dreptul intern, se opune unei reduceri care rezultă din scăderea vârstei de la 60 la 58 de ani?

1) (b) Clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru [...] trebuie să fie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea din prezentul litigiu, care nu prevede restricții care să corespundă uneia din cele trei situații menționate la prezentul punct?

2) Articolul 6 din Directiva 2000/78 [...] trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea din prezentul litigiu, care autorizează asocierea unei durate determinate la contractele de muncă a salariaților în vârstă de 52 de ani, fără un motiv obiectiv, contrar principiului care impune un astfel de motiv obiectiv?

3) În cazul în care răspunsul la una din aceste trei întrebări este afirmativ: instanța națională trebuie să înlăture reglementarea națională contrară dreptului comunitar și să aplice principiul general al dreptului intern în temeiul căruia fixarea duratelor determinate este permisă doar pentru un motiv obiectiv?”

Cu privire la admisibilitatea acțiunii pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare

32 În ședința de judecată, admisibilitatea cererii pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare a fost pusă la îndoială de către Republica Federală Germania pentru motivul că acțiunea principală avea un caracter fictiv sau artificial. Astfel, domnul Helm a susținut în mod public, în trecut, o teză identică cu cea a domnului Mangold privind ilegalitatea articolului 14 alineatul (3) din TzBfG.

33 În această privință, este necesar să se amintească faptul că, în temeiul articolului 234 din tratat, atunci când în fața unei instanțe naționale dintr-un stat membru se adresează o întrebare privind interpretarea tratatului sau a actelor derivate adoptate de către instituțiile comunitare, această instanță poate, în cazul în care consideră că o decizie este necesară pentru a pronunța hotărârea, să solicite Curții să se pronunțe cu privire la această problemă (a se vedea, în special, Hotărârea din 21 martie 2002, Cura Anlagen, cauza C-451/99, Rec., p. I-3193, punctul 22).

34 În cadrul acestei proceduri de trimitere, instanța națională, care este singura care cunoaște direct faptele cauzei, este cea mai îndreptățită să aprecieze, în privința particularităților acesteia, necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a-și pronunța hotărârea (a se vedea Hotărârea din 16 iulie 1992, Meilicke, cauza C-83/91, Rec., p. I-4871, punctul 23; Hotărârea din 7 iulie 1994, McLachlan, cauza C-146/93, Rec., p. I-3229, punctul 20; Hotărârea din 9 februarie 1995,

Leclerc-Siplec, cauza C-412/93, Rec., p. I-179, punctul 10 și Hotărârea din 30 septembrie 2003, Inspire Art, cauza C-167/01, Rec., p. I-10155, punctul 43).

35 În consecință, atunci când întrebările adresate de instanța națională se referă la interpretarea unei dispoziții de drept comunitar, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (a se vedea Hotărârea din 8 noiembrie 1990, Gmurzynska-Bscher, cauza C-231/89, Rec., p. I-4003, punctul 20; Leclerc-Siplec, citată anterior, punctul 11; Hotărârea din 23 februarie 1995, Bordessa și alții, cauza C-358/93 și cauza C-416/93, Rec., p. I-361, punctul 10 și Hotărârea Inspire Art, citată anterior, punctul 44).

36 Cu toate acestea, Curtea consideră că intră în atribuțiile sale, pentru a-și verifica propria competență, să examineze condițiile în care aceasta este sesizată de către instanța națională. Astfel, spiritul de colaborare care trebuie să prevaleze în funcționarea acțiunii de pronunțare a unei hotărâri preliminare implică faptul că, în ceea ce o privește, instanța națională ia în considerare funcția încredințată Curții, care este aceea de a contribui la administrarea justiției în statele membre și nu de a formula opinii consultative cu privire la anumite întrebări generale sau ipotetice (Hotărârea din 3 februarie 1983, Robards, cauza 149/82, Rec., p. 171, punctul 19; Hotărârea Meilicke, citată anterior, punctul 25 și Hotărârea Inspire Art, citată anterior, punctul 45).

37 Doar având în vedere această misiune Curtea a estimat că nu are competența de a se pronunța cu privire la o întrebare preliminară adresată în fața unei instanțe naționale, atunci când este evident faptul că interpretarea dreptului comunitar nu are nicio legătură cu realitatea sau obiectul acțiunii principale.

38 Cu toate acestea, în acțiunea principală, nu pare deloc contestabil faptul că interpretarea dreptului comunitar solicitată de către instanța de trimitere răspunde efectiv unei nevoi obiective inerente soluției unui contencios pendinte în fața acesteia. Astfel, nu se contestă faptul că acest contract a fost efectiv executat și că aplicarea sa ridică o problemă de interpretare a dreptului comunitar. Faptul că părțile din acțiunea principală sunt de acord cu privire la interpretarea articolului 14 alineatul (3) din TzBfG nu aduce atingere caracterului real al acțiunii în cauză.

39 Prin urmare, cererea pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare trebuie considerată admisibilă.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la întrebarea 1 litera (b)

40 Prin prima întrebare litera (b), care trebuie examinată în primul rând, instanța de trimitere dorește să afle dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie să fie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea din prezentul litigiu, care nu include niciuna din restricțiile prevăzute de prezenta clauză pentru utilizarea contractelor de muncă cu durată determinată.

41 În această privință, trebuie subliniat faptul că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru tinde să „împiedice abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive”.

42 Cu toate acestea, astfel cum au confirmat părțile în acțiunea principală în ședință, contractul este primul și unicul contract de muncă încheiat între acestea.

43 În aceste condiții, interpretarea clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru este în mod evident irelevantă în scopul soluției litigiului de care este sesizată instanța de trimitere și, prin urmare, nu este necesar să se răspundă la întrebarea 1 litera (b).

Cu privire la prima întrebare litera (a)

44 Prin întrebarea 1 litera (a), instanța de trimitere dorește să afle dacă clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru trebuie să fie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea din acțiunea principală care, cu ocazia transpunerii Directivei 1999/70, a redus de la 60 la 58 de ani vârsta de la care se pot încheia contracte de muncă cu durată determinată fără restricții.

45 Trebuie să se constate, cu titlu preliminar, că, în acțiunea principală, contractul a fost încheiat la 26 iunie 2003, adică în temeiul TzBfG astfel cum a fost modificat prin Legea din 2002, care a redus vârsta de la care este permisă încheierea contractelor de muncă cu durată determinată de la 58 la 52 de ani. În speță, este cunoscut faptul că domnul Mangold a fost angajat de către domnul Helm la vârsta de 56 de ani.

46 Instanța națională consideră, totuși, că interpretarea prezentei clauze 8 punctul 3 i-ar fi de folos pentru a aprecia legalitatea articolului 14 alineatul (3) din TzBfG, în versiunea sa inițială, în măsura în care, dacă această dispoziție nu ar fi în conformitate cu dreptul comunitar, modificarea acesteia prin Legea din 2002 și-ar pierde puterea legală.

47 În orice caz, trebuie să se constate că organul legislativ german, cu ocazia transpunerii Directivei 1999/70 în dreptul intern, redusese deja de la 60 la 58 de ani vârsta de la care se pot încheia contracte de muncă cu durată determinată.

48 Conform domnului Mangold, o astfel de reducere, precum cea adoptată de Legea din 2002, este contrară clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru.

49 Dimpotrivă, guvernul german consideră că reducerea de vârstă în cauză a fost compensată prin recunoașterea lucrătorilor legați printr-un contract cu durată determinată a noi garanții sociale, precum adoptarea unei interdicții generale de discriminare și extindere la micile întreprinderi, cât și la raporturile de muncă pe termen scurt, a restricțiilor prevăzute pentru recurgerea la acest tip de contract.

50 În această privință, rezultă din înșiși termenii clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru că punerea în aplicare a acestuia nu poate constitui pentru statele membre un motiv valabil pentru a efectua o reducere a nivelului general de protecție acordat lucrătorilor garantată anterior în ordinea juridică internă în domeniile reglementate de prezentul acord.

51 Expresia „punere în aplicare”, utilizată fără altă precizare în clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru, nu poate viza doar transpunerea inițială a Directivei 1999/70 și, în special, a anexei acesteia conținând acordul-cadru, ci trebuie să cuprindă toate măsurile naționale destinate să garanteze ca obiectivul urmărit de aceasta să poată fi atins, inclusiv pe cele care, după transpunerea propriu-zisă, completează sau modifică normele naționale deja adoptate.

52 În schimb, o reducere a protecției garantate lucrătorilor, în domeniul contractelor cu durată determinată, nu este ca atare interzisă prin acordul-cadru atunci când aceasta nu este în niciun fel legată de punerea în aplicare a acordului-cadru.

53 Cu toate acestea, rezultă atât din decizia de trimitere, cât și din observațiile prezentate de guvernul german în ședință că, astfel cum a subliniat avocatul general la punctele 75 - 77 din concluziile sale, reducerile succesive a vârstei de la care este permisă fără restricții încheierea contractelor cu durată determinată nu sunt justificate prin necesitatea de a pune în aplicare acordul-cadru, ci de cea de a promova angajarea persoanelor în vârstă în Germania.

54 În aceste condiții, trebuie să se răspundă la prima întrebare litera (a), că clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru trebuie să fie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale, precum cea din cauza principală, care, pe motive legate de necesitatea de promovare a angajării și independent de punerea în aplicare a prezentului acord, a redus vârsta de la care se pot încheia fără restricții contracte de muncă cu durată determinată.

Cu privire la a doua și a treia întrebare

55 Prin prima și a doua întrebare, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere dorește, în esență, să afle dacă articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie să fie interpretat în sensul că acesta se opune unei reglementări naționale precum cea din acțiunea principală care permite, fără restricții, cu excepția cazului în care există o legătură strânsă cu un contract de muncă anterior cu durată nedeterminată încheiat cu același angajator, încheierea contractelor de muncă cu durată determinată atunci când lucrătorul a atins vârsta de 52 de ani. În cazul unui răspuns afirmativ, instanța națională dorește să afle ce concluzii trebuie să tragă din această interpretare.

56 În această privință, trebuie amintit că, în conformitate cu articolul 1, Directiva 2000/78 tinde să stabilească un cadru general pentru a lupta, în materie de angajare și de muncă, împotriva discriminărilor întemeiate pe unul din motivele vizate în acest articol, printre care figurează în special vârsta.

57 Însă, articolul 14 alineatul (3) din TzBfG care precizează posibilitatea pentru angajatori de a încheia fără restricții contracte cu durată determinată cu lucrătorii care au atins vârsta de 52 de ani, instituie un tratament diferențiat bazat direct pe vârstă.

58 Fiind vorba întocmai de tratament diferențiat pe criterii de vârstă, articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 dispune că statele membre pot prevedea că astfel de diferențe de tratament 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”. Astfel de diferențe pot privi în special, conform aceluiași alineat al doilea paragraf litera (a) „aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă [...] 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”, precum și, conform literelor (b) și (c), fixarea unor condiții în anumite situații speciale.

59 Astfel cum rezultă din dosarul transmis la Curte de către instanța de trimitere, această legislație are în mod clar ca obiectiv favorizarea integrării profesionale a lucrătorilor în vârstă aflați în șomaj, în măsura în care aceștia întâmpină dificultăți mari în găsirea unui loc de muncă.

60 Legitimitatea unui astfel de obiectiv de interes general nu poate fi pus la îndoială în mod rezonabil, astfel cum a recunoscut însăși Comisia.

61 Prin urmare, un asemenea obiectiv trebuie, în principiu, să fie considerat ca justificând „în mod obiectiv și rezonabil”, astfel cum prevede articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78, o diferență de tratament bazată pe vârstă stabilită de statele membre.

62 De asemenea, este necesar să se verifice, în conformitate cu înșiși termenii prezentei dispoziții, dacă mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv legitim sunt „corespunzătoare și necesare”.

63 În această privință, statele membre dispun în mod incontestabil de o largă marjă de apreciere în alegerea măsurilor care să ducă la îndeplinirea obiectivelor acestora în materie de politică socială și angajare.

64 Totuși, astfel cum a subliniat instanța de trimitere, aplicarea unei legislații naționale precum cea din acțiunea principală duce la o situație în care tuturor lucrătorilor care au atins vârsta de 52 de ani, fără deosebire, indiferent dacă au fost sau nu în situație de șomaj înainte încheierii contractului și indiferent de durata perioadei de șomaj eventual, li se pot oferi în mod legal, până la vârsta la care aceștia pot revendica dreptul la o pensie de retragere, contracte de muncă cu durată determinată, care pot fi reînnoite de un număr nelimitat de ori. Această categorie importantă de lucrători, determinată exclusiv pe baza vârstei, riscă astfel, ca pe o perioadă importantă a carierei lor profesionale, să fie excluși de la beneficiul stabilității locului de muncă, care constituie totuși, astfel cum rezultă din acordul-cadru, un element major al protecției lucrătorilor.

65 O astfel de legislație, întrucât consideră vârsta lucrătorului în cauză drept unicul criteriu de aplicare a unui contract de muncă cu durată determinată, fără să se fi demonstrat că fixarea unei limite de vârstă, ca atare, independent de orice altă considerare legată de structura pieței muncii în cauză și de situația personală a părții interesate, este necesară în mod obiectiv atingerii obiectivului de integrare profesională a lucrătorilor în vârstă în șomaj, trebuie să fie considerată ca depășind ceea ce este corespunzător și necesar pentru atingerea obiectivului urmărit. Respectarea principiului proporționalității implică în fapt că fiecare derogare de la un drept individual conciliază, pe cât posibil, exigențele principiului egalității de tratament cu cele ale scopului urmărit (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 19 martie 2002, Lommers, cauza C-476/99, Rec., p. I-2891, punctul 39). Prin urmare, o astfel de legislație națională nu poate fi justificată în temeiul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

66 Faptul că, la data încheierii contractului, termenul de transpunere a Directivei 2000/78 nu era încă expirat nu este de natură să conteste această constatare.

67 Astfel, în primul rând, Curtea a hotărât deja că, în termenul de transpunere a directivei, statele membre trebuie să se abțină să adopte dispoziții de natură să compromită grav realizarea rezultatului impus de această directivă (Hotărârea Inter-Environnement Wallonie, citată anterior, punctul 45).

68 În această privință este de mică importanță faptul că norma în cauză, adoptată după intrarea în vigoare a directivei în cauză, vizează sau nu transpunerea acestei directive (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 8 mai 2003, ATRAL, cauza C-14/02, Rec., p. I-4431, punctele 58 și 59).

69 Însă, în acțiunea principală, reducerea de la 58 la 52 de ani a vârstei de la care este permisă încheierea contractelor de muncă cu durată determinată, prevăzută la articolul 14 alineatul (3) din TzBfG, a intervenit în decembrie 2002 și această măsură trebuia să se aplice până la 31 decembrie 2006.

70 Doar faptul că, în speță, prezenta directivă expiră la 31 decembrie 2006, adică cu câteva săptămâni după scadența termenului de transpunere pe care statele în cauză trebuie să o respecte, nu este în sine decisiv.

71 Astfel, pe de o parte, din însăși formularea articolului 18 al doilea paragraf din Directiva 2000/78 rezultă că, în situația în care un stat membru, precum Republica Federală Germania în speță, alege să recurgă la acest termen suplimentar de trei ani începând cu 2 decembrie 2003 pentru transpunerea acestei directive, statul membru în cauză „prezintă un raport anual Comisiei privind măsurile pe care le ia pentru a rezolva problemele de discriminare pe motive de vârstă [...] și privind progresul realizat în scopul punerii în aplicare a directivei”.

72 Prin urmare, această dispoziție implică faptul ca statul membru, care astfel beneficiază în mod excepțional de un termen de transpunere mai lung, să ia progresiv măsuri concrete în scopul apropiării încă din acel moment a reglementării acesteia de rezultatul impus de directiva în cauză. Însă, această obligație ar fi lipsită de orice eficiență în cazul în care li s-ar permite statelor membre să adopte, în termenul de punere în aplicare a directivei, măsuri incompatibile cu obiectivele acesteia.

73 Pe de altă parte, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 96 din concluziile sale, la 31 decembrie 2006, o parte considerabilă a lucrătorilor supuși reglementării din acțiunea principală, dintre care și domnul Mangold, vor fi atins deja vârsta de 58 de ani și vor continua, prin urmare, să intre sub incidența regimului specific pus în aplicare de articolul 14 alineatul (3) din TzBfG, cu toate că, pentru această categorie de persoane, riscul de excludere a garanției stabilității locului de muncă prin intermediul unui contract de muncă cu durată determinată este foarte mare, independent de expirarea, la sfârșitul anului 2006, a aplicabilității condiției vârstei fixate la 52 de ani.

74 În al doilea rând și mai ales, Directiva 2000/78 nu consacră ea însăși principiul egalității de tratament în materie de angajare și de muncă. Astfel, în temeiul articolului 1, această directivă are ca obiectiv doar „stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală”, principiul interdicției acestor forme de discriminare avându-și originea, astfel cum rezultă din primul și cel de-al patrulea considerent din prezenta directivă, în diverse instrumente internaționale și în tradițiile constituționale comune statelor membre.

75 Principiul nediscriminării bazate pe vârstă trebuie astfel considerat ca fiind un principiu general al dreptului comunitar. Din momentul în care o legislație națională intră în sfera de aplicare a dreptului comunitar, cum este cazul articolului 14 alineatul (3) din TzBfG, modificat prin Legea din 2002, drept măsură de punere în aplicare a Directivei 1999/70 (a se vedea, în această privință, de asemenea punctele 51 și 64 din prezenta hotărâre), Curtea, sesizată cu titlu

preliminar, trebuie să furnizeze toate elementele de interpretare necesare pentru aprecierea, de către instanța națională, a conformității acestei reglementări cu un astfel de principiu (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 12 decembrie 2002, Rodríguez Caballero, cauza C-442/00, Rec., p. I-11915, punctele 30 - 32).

76 În consecință, respectarea principiului general de egalitate de tratament, în special pe criteriul de vârstă, nu poate, ca atare, să depindă de expirarea termenului acordat statelor membre pentru a transpune o directivă destinată să pună în aplicare un cadru general pentru a lupta împotriva discriminărilor pe criteriul de vârstă, în special în ceea ce privește organizarea căilor de atac adecvate, sarcina probei, protecția împotriva ripostelor, dialogul social, măsurile pozitive și alte măsuri specifice de punere în aplicare a unei asemenea directive.

77 În aceste condiții, instanța națională, sesizată cu un litigiu care contestă principiul nediscriminării pe criteriul de vârstă, are obligația să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru persoanele de drept privat în temeiul dreptului comunitar și să garanteze efectul deplin al acestuia din urmă fără să aplice nicio dispoziție eventual contrară legii naționale (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 9 martie 1978, Simmenthal, cauza 106/77, Rec., p. 629, punctul 21 și Hotărârea din 5 martie 1998, Solred, cauza C-347/96, Rec., p. I-937, punctul 30).

78 Având în vedere considerentele precedente, este necesar să se răspundă la a doua și a treia întrebare că dreptul comunitar și, în special, articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie să fie interpretat în sensul că acesta se opune unei reglementări naționale precum cea din acțiunea principală care permite, fără restricții, cu excepția cazului în care există o legătură strânsă cu un contract de muncă anterior cu durată nedeterminată încheiat cu același angajator, încheierea contractelor de muncă cu durată determinată atunci când lucrătorul a atins vârsta de 52 de ani.

Instanța națională are obligația să asigure efectul deplin al principiului general al nediscriminării pe criteriul de vârstă fără să aplice nicio dispoziție contrară legislației naționale, acest lucru fiind valabil chiar și atunci când termenul de transpunere nu este încă expirat.

Cu privire la cheltuielile de judecată

79 Întrucât procedura are, în raport cu părțile din acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței de trimitere, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a depune observații în fața Curții, altele decât cele ale părților respective, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră), declară:

1) Clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru privind contractul cu durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, pus în aplicare prin Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 18 iunie 1999 privind Acordul-cadru CES, UNICE și CEEP cu privire la contractul cu durată determinată, trebuie să fie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări precum cea din acțiunea principală care, pentru motive legate de promovarea angajării și independent de punerea în aplicare a prezentului acord, a redus vârsta de la care se pot încheia contracte de muncă cu durată determinată fără restricții.

2) Dreptul comunitar și, în special, articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 privind înființarea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în materie de angajare și muncă, trebuie să fie interpretat în sensul că acesta se opune unei reglementări naționale precum cea din acțiunea principală care permite, fără restricții, cu excepția cazului în care există o legătură strânsă cu un contract de muncă anterior cu durată nedeterminată încheiat cu același angajator, încheierea contractelor de muncă cu durată determinată atunci când lucrătorul a atins vârsta de 52 de ani.

Instanța națională are obligația să asigure efectul deplin al principiului general al nediscriminării pe criterii de vârstă fără să aplice nicio dispoziție contrară legislației naționale, acest lucru fiind valabil chiar și atunci când termenul de transpunere nu este încă expirat.

Semnături