



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

5 iunie 2018 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Noțiunea «condiții de încadrare în muncă» – Caracterul comparabil al situațiilor – Justificare – Noțiunea «motive obiective» – Indemnizație în cazul rezilierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru un motiv obiectiv – Lipsa unei indemnizații la expirarea unui contract de muncă pe durată determinată de «interinidad»”

În cauza C-677/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Madrid, Spania), prin decizia din 21 decembrie 2016, primită de Curte la 29 decembrie 2016, în procedura

Lucía Montero Mateos

împotriva

Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul A. Tizzano, vicepreședinte, domnii L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas și C. G. Fernlund, președinți de cameră, domnii A. Arabadjiev (raportor), M. Safjan și D. Šváby, doamnele M. Berger și A. Prechal și domnii E. Jarašiūnas și E. Regan, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna L. Carrasco Marco, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 8 noiembrie 2017,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Montero Mateos, de G. de Federico Fernández, abogado;
- pentru Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, de M. J. Miralles de Imperial Ollero, în calitate de agent;
- pentru guvernul spaniol, de A. Gavela Llopis, în calitate de agent;

* Limba de procedură: spaniola.

– pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de N. Ruiz García, în calitate de agenți,
după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 20 decembrie 2017,
pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Lucía Montero Mateos, pe de o parte, și Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (Agenția pentru asistență socială a orașului Madrid din cadrul Ministerului Regional pentru Politici Sociale și Familie al Comunității Autonome Madrid, Spania) (denumită în continuare „agenția”), pe de altă parte, în legătură cu expirarea contractului de muncă de „interinidad” dintre aceasta și agenția menționată.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Potrivit considerentului (14) al Directivei 1999/70:
„Părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru privind munca pe durată determinată, stabilind principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată; acestea și-au manifestat dorința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și de a stabili un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive.”
- 4 Conform articolului 1 din Directiva 1999/70, scopul acesteia este „punerea în aplicare a [acordului-cadru] încheiat între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP [...]”.
- 5 Al doilea paragraf al preambulului la acordul-cadru are următorul cuprins:
„Părțile prezentului acord recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată. Ele recunosc de asemenea faptul că, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor.”
- 6 Potrivit celui de al treilea paragraf al acestui preambul:
„[Acordul-cadru] stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, recunoscând faptul că aplicarea lor detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice. El ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.”

7 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

8 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

„În sensul prezentului acord:

1. «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

2. termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe. [...]”

9 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 1:

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”

Dreptul spaniol

10 Articolul 15 alineatul 1 din texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (textul reformat al Legii privind statutul lucrătorilor), aprobat prin Real Decreto Legislativo 1/1995 (Decretul regal legislativ 1/1995) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654), în versiunea aplicabilă la data faptelor în discuție în litigiul principal (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”), prevede:

„Contractul de muncă poate fi încheiat pe durată nedeterminată sau pe durată determinată. Un contract pe durată determinată poate fi încheiat în următoarele cazuri:

a) atunci când lucrătorul este angajat în vederea îndeplinirii unei sarcini determinate, autonome și care se poate detașa de ansamblul activității întreprinderii, a cărei executare are, în principiu, o durată necunoscută, fiind totodată limitată în timp. [...]

b) atunci când împrejurările de pe piață, o acumulare a volumului de muncă sau comenzi în exces impun acest lucru, chiar în cadrul activității normale a întreprinderii. [...]

c) în cazul înlocuirii lucrătorilor care au dreptul să li se păstreze locul de muncă, cu condiția ca în contractul lor de muncă să se specifice numele lucrătorului înlocuit și motivul pentru care a fost înlocuit.”

11 Potrivit articolului 15 alineatul 6 din acest statut, lucrătorii cu contracte temporare și pe durată determinată beneficiază de aceleași drepturi ca lucrătorii cu contracte pe durată nedeterminată, indiferent de particularitățile specifice fiecărei modalități contractuale în materie de reziliere a contractului și de cele prevăzute în mod expres de lege în ceea ce privește contractele de formare profesională.

12 Articolul 49 alineatul 1 din Statutul lucrătorilor prevede:

„Contractul de muncă încetează:

[...]

b) pentru motivele indicate în mod valabil în contract, cu excepția cazului în care acestea constituie un abuz de drept vădit din partea angajatorului;

c) ca urmare a expirării termenului convenit sau a realizării lucrării sau a serviciului care face obiectul contractului. La finalul contractului, cu excepția cazurilor de contracte de muncă de «interinidad» și al contractelor de formare profesională, lucrătorul are dreptul să perceapă o indemnizație în cuantum echivalent cu partea proporțională din suma corespunzătoare încasării a 12 zile de salariu pe an de serviciu sau o indemnizație prevăzută, dacă este cazul, de reglementarea specifică aplicabilă în materie;

[...]

l) pentru motive obiective admise de lege.

[...]”

13 Potrivit articolului 52 din Statutul lucrătorilor, constituie „motive obiective” care pot justifica rezilierea contractului de muncă incapacitatea de muncă a lucrătorului cunoscută sau intervenită după intrarea sa efectivă în întreprindere; neadaptarea lucrătorului la modificările tehnice rezonabile aduse postului său; motive economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție, în cazul în care numărul de locuri de muncă desființate este mai mic decât cel prevăzut pentru a califica rezilierea contractelor de muncă drept „concediere colectivă”, și, în anumite condiții, absențe repetate de la muncă, chiar motivate.

14 Conform articolului 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, rezilierea unui contract de muncă pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din acest statut determină plata către lucrător, în același timp cu notificarea scrisă, a unei indemnizații reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pe an de vechime, indemnizație care se calculează pentru perioadele mai scurte de un an *prorata* cu numărul de luni lucrate și al cărei cuantum total nu poate depăși 12 salarii lunare.

15 Articolul 4 alineatul 1 din Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Decretul regal 2720/1998 de punere în aplicare a articolului 15 din Statutul lucrătorilor în materie de contracte pe durată determinată) din 18 decembrie 1998 (BOE nr. 7 din 8 ianuarie 1999, p. 568) definește contractul de „interinidad” ca fiind contractul încheiat pentru înlocuirea unui lucrător din întreprindere care are dreptul să i se păstreze locul de muncă în temeiul unei reglementări, al unei convenții colective sau al unui acord individual sau pentru ocuparea temporară a unui loc de muncă în timpul procedurii de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a postului respectiv.

16 Potrivit articolului 4 alineatul 2 din acest decret regal, contractul trebuie să identifice printre altele lucrătorul înlocuit și motivul înlocuirii sau locul de muncă ce va fi ocupat definitiv după procedura de recrutare sau de promovare. Durata contractului de „interinidad” încheiat pentru a înlocui un lucrător din întreprindere care are dreptul să i se păstreze locul de muncă corespunde cu cea a absenței acestui lucrător. Durata contractului de „interinidad” încheiat pentru ocuparea temporară a unui loc de muncă pe durata procedurii de selecție sau de promovare pentru ocuparea sa definitivă corespunde cu durata acestei proceduri. Ea nu poate fi mai mare de trei luni, un contract cu același obiect neputând fi

încheiat după expirarea acestui termen maxim. În cadrul procedurilor de selecție organizate de administrațiile publice pentru ocuparea locurilor de muncă, durata contractelor de „interinidad” coincide cu durata respectivelor proceduri conform prevederilor din legislația specifică.

17 Articolul 8 alineatul 1 din decretul regal menționat prevede:

„Contractele pe durată determinată încetează ca urmare a denunțării de către oricare dintre părți pentru următoarele motive:

[...]

c) Contractul de «interinidad» încetează în următoarele cazuri:

- 1) reintegrarea lucrătorului înlocuit;
- 2) expirarea termenului stabilit în mod legal sau convențional în vederea reintegrării;
- 3) dispariția motivului pentru care locul de muncă a fost păstrat;
- 4) împlinirea unui termen de trei luni în procedurile de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a locurilor de muncă sau a termenului aplicabil în procedurile de recrutare în administrațiile publice.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 18 La 13 martie 2007, doamna Montero Mateos a încheiat cu agenția un contract de muncă de „interinidad” pentru a asigura înlocuirea unui lucrător permanent. La 1 februarie 2008, contractul său de muncă a fost transformat într-un contract de „interinidad” pentru ocuparea temporară a unui post vacant.
- 19 Postul pe care îl ocupa doamna Montero Mateos presupunea prestarea de servicii de asistent hotelier la un cămin de bătrâni care ținea de agenție.
- 20 La 3 octombrie 2009, Comunidad de Madrid (Comunitatea Madrid, Spania) a organizat o procedură de recrutare în scopul ocupării unor posturi de asistent hotelier. La 27 iulie 2016, postul pe care îl ocupa doamna Montero Mateos a fost atribuit unei persoane care a fost selectată la finalul acestei proceduri.
- 21 Pe cale de consecință, contractul de „interinidad” al persoanei interesate a încetat la 30 septembrie 2016.
- 22 La 14 octombrie 2016, doamna Montero Mateos a introdus la Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Madrid, Spania) o acțiune împotriva deciziei de încetare a contractului său.
- 23 În decizia sa de trimitere, această instanță remarcă faptul că, în cadrul contractului său de „interinidad”, doamna Montero Mateos avea aceleași funcții cu cele pentru care a fost recrutată persoana selectată la finalul procedurii menționate la punctul 20 din prezenta hotărâre. Acești doi lucrători ar trebui să fie, așadar, considerați lucrători comparabili în scopul aplicării clauzei 4 din acordul-cadru.
- 24 Pe de altă parte, indemnizația de încetare a unui contract de muncă pe durată determinată și cea plătită ca urmare a concedierii unui lucrător pe durată nedeterminată comparabil pentru unul dintre motivele menționate la articolul 52 din Statutul lucrătorilor ar intra sub incidența noțiunii „condiții de încadrare în muncă” în sensul respectivei clauze 4.

- 25 Instanța de trimitere arată în plus că, în temeiul dreptului spaniol, în cazul în care contractul de muncă este reziliat pentru unul dintre motivele menționate la articolul 52 din Statutul lucrătorilor, lucrătorului i se acordă o indemnizație reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pe an de vechime în întreprindere, indiferent dacă contractul sau raportul său de muncă este pe durată determinată sau pe durată nedeterminată. În această ipoteză, lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată ar fi, așadar, tratați în același mod.
- 26 În schimb, atunci când încetează un contract de „interinidad”, precum în speță, la expirarea termenului pentru care a fost încheiat, lucrătorul în cauză nu ar încasa nicio indemnizație.
- 27 Potrivit instanței de trimitere, un tratament diferențiat în sensul clauzei 4 din acordul-cadru nu ar putea fi constatat în speță decât în cazul în care s-ar admite că situația unui lucrător al cărui contract pe durată determinată încetează la expirarea termenului pentru care a fost încheiat este comparabilă cu cea a unui lucrător al cărui contract pe durată nedeterminată este reziliat pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.
- 28 Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), ar fi condus instanțele spaniole la a acorda acestei prime categorii de lucrători, la expirarea termenului pentru care au fost încheiate contractele de „interinidad”, o indemnizație egală cu cea acordată printre altele lucrătorilor pe durată nedeterminată cu ocazia rezilierii contractelor lor de muncă pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.
- 29 Această hotărâre ar fi avut o incidență asupra pieței spaniole a muncii, care s-ar caracteriza printr-un șomaj endemic și printr-un mare număr de contracte temporare.
- 30 Cu toate acestea, hotărârea menționată nu ar fi dat un răspuns la întrebarea dacă faptul că părțile la un contract de muncă pe durată determinată cunosc în mod necesar durata limitată a acestui contract este de natură să justifice, în ceea ce privește indemnizațiile pentru încetarea raportului de muncă, un tratament distinct de cel acordat lucrătorilor pe durată nedeterminată al căror contract de muncă este reziliat pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.
- 31 Instanța de trimitere subliniază în mod deosebit că lucrătorul angajat printr-un contract de muncă de „interinidad” încheiat în scopul de a asigura înlocuirea unui lucrător din întreprindere care are dreptul să i se păstreze locul de muncă nu poate să ignore că ocupă provizoriu acest post, pentru a răspunde unei necesități temporare în mod obiectiv.
- 32 În schimb, rezilierea unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor, precum și rezilierea anticipată a unui contract de muncă pe durată determinată pentru aceleași motive ar rezulta din apariția unui fapt care este, desigur, posibil, dar neprevăzut, care afectează echilibrul economic al contractului de muncă într-o asemenea măsură încât menținerea sa devine inutilă sau inacceptabilă.
- 33 S-ar permite, așadar, să se considere că expirarea unui contract de muncă pe durată determinată conform clauzelor pe care le prevede se deosebește, prin caracterul său previzibil, de rezilierea unui contract de muncă pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor. Astfel, rezilierea contractului pentru un asemenea motiv, din cauza caracterului său imprevizibil, ar înșela așteptările lucrătorului în termeni de stabilitate a raportului de muncă. Acest lucru ar putea fi analizat ca reprezentând un motiv obiectiv care justifică un tratament diferit al acestor situații în termeni de acordare a unei indemnizații lucrătorului.
- 34 Cu toate acestea, s-ar putea considera de asemenea că atribuirea unui post ocupat până la acel moment de un lucrător în temeiul unui contract de „interinidad” persoanei selectate la finalul unei proceduri pentru ocuparea permanentă a acestui post constituie un motiv obiectiv legat de organizarea întreprinderii, neimputabil lucrătorului. În speță, această considerație ar putea susține acordarea în

favoarea doamnei Montero Mateos a aceleiași indemnizații cu cea acordată lucrătorilor pe durată nedeterminată comparabili cu ocazia rezilierii contractului lor de muncă pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.

35 Pe de altă parte, un lucrător, fie că este angajat pe durată determinată sau pe durată nedeterminată, ar suferi un prejudiciu real atunci când își pierde locul de muncă. Potrivit instanței de trimitere, dacă indemnizația plătită cu ocazia încetării raportului de muncă urmărește în mod efectiv să compenseze acest prejudiciu, s-ar putea dovedi injust ca aceasta să nu fie acordată decât într-o parte dintre cazurile în care încetarea acestui raport nu este imputabilă lucrătorului.

36 În aceste condiții, Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Madrid) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Clauza 4 punctul 1 din [acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că încetarea unui contract de muncă temporar de «interinidad» pentru ocuparea unui post vacant, ca urmare a împlinirii termenului pentru care a fost încheiat între angajator și lucrătoare, constituie un motiv obiectiv care să justifice ca legiuitorul național să nu prevadă într-o astfel de situație nicio indemnizație pentru încetarea contractului, în timp ce în cazul unui lucrător pe durată nedeterminată comparabil care a fost concediat pentru un motiv obiectiv este prevăzută o indemnizație reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pentru fiecare an de vechime?”

37 Prin scrisoarea depusă la grefa Curții la 25 aprilie 2017, guvernul spaniol a solicitat Curții, în temeiul articolului 16 al treilea paragraf din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, să se întrunească în Marea Cameră.

Cu privire la întrebarea preliminară

38 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata niciunei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată încheiate pentru a ocupa temporar un loc de muncă pe durata procedurii de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a respectivului post, cum este contractul de „interinidad” în discuție în litigiul principal, la expirarea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, în condițiile în care lucrătorilor pe durată nedeterminată le este acordată o indemnizație la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.

39 În această privință, trebuie amintit că, potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia constă în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării. Totodată, în cel de al treilea paragraf al preambulului la acordul-cadru se precizează că acesta „ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 menționează în acest sens că obiectivul acordului-cadru constă în special în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură să garanteze aplicarea principiului nediscriminării (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 47, Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 40, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 22).

40 Acordul-cadru, în special clauza 4 din acesta, urmărește aplicarea principiului menționat lucrătorilor pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 37,

Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 48, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 23).

- 41 Având în vedere obiectivele urmărite prin acordul-cadru, astfel cum au fost amintite în cuprinsul celor două puncte anterioare, clauza 4 din acesta trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 49, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 24; a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 38).
- 42 Trebuie amintit că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru prevede, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, o interdicție de a trata lucrătorii cu contract pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- 43 În speță, trebuie să se arate, în primul rând, că, din moment ce contractul de muncă al doamnei Montero Mateos prevedea că înceta la producerea unui eveniment determinat, și anume atribuirea definitivă, la finalul unei proceduri de selecție, a postului pe care aceasta îl ocupa în mod temporar, ea trebuie privită ca având calitatea de „lucrător pe durată determinată” în sensul clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru.
- 44 Prin urmare, trebuie să se stabilească, în al doilea rând, dacă acordarea unei indemnizații de către angajator ca urmare a încetării unui contract de muncă intră sub incidența noțiunii „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru. În această privință, Curtea a decis că un criteriu determinant pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera acestei noțiuni este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său (Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 35, și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 25).
- 45 Curtea a considerat astfel că intră sub incidența acestei noțiuni printre altele normele referitoare la stabilirea termenului de preaviz aplicabil în cazul rezilierii contractelor de muncă pe durată determinată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 29).
- 46 Astfel, Curtea a precizat că a interpreta clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru ca excluzând condițiile de reziliere a unui contract pe durată determinată din definiția noțiunii menționate ar echivala cu a limita domeniul de aplicare al protecției acordate lucrătorilor pe durată determinată împotriva discriminărilor, cu ignorarea obiectivului atribuit dispoziției respective (Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 27).
- 47 Or, aceste considerații pot fi transpuse pe deplin în privința unei indemnizații acordate unui lucrător ca urmare a rezilierii contractului de muncă încheiat cu angajatorul său, o astfel de indemnizație fiind plătită în temeiul raportului de muncă dintre aceștia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 31).
- 48 Rezultă că o indemnizație precum cea în discuție în litigiul principal intră sub incidența noțiunii „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.
- 49 Trebuie amintit, în al treilea rând, că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, principiul nediscriminării, în raport cu care clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru constituie o expresie particulară, impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu

fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 65 și jurisprudența citată).

- 50 În această privință, principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat de acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 37 și jurisprudența citată).
- 51 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, pentru a aprecia dacă persoanele interesate exercită aceeași muncă sau au aceeași ocupație în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că aceste persoane se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 42 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 31).
- 52 În speță, revine instanței de trimitere, care este singura competentă să aprecieze situația de fapt, sarcina de a stabili dacă doamna Montero Mateos, atunci când era angajată de agenție în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată, se afla într-o situație comparabilă cu cea a salariaților angajați pe durată nedeterminată de același angajator, în aceeași perioadă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 67, Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 43, și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 32).
- 53 În aceste condiții, din elementele de care dispune Curtea reiese că doamna Montero Mateos, când era angajată de agenție în temeiul unui contract de „*interinidad*”, exercita aceleași funcții de asistent hotelier la un cămin de bătrâni cu cele pentru care a fost recrutată persoana selectată la finalul procedurii menționate la punctul 20 din prezenta hotărâre, această procedură de selecție având ca obiect tocmai ocuparea cu titlu permanent a postului pe care îl deținea doamna Montero Mateos în această perioadă.
- 54 Prin urmare, sub rezerva aprecierii definitive de către instanța de trimitere în lumina tuturor elementelor pertinente, trebuie să se considere că situația unei lucrătoare pe durată determinată cum este doamna Montero Mateos era comparabilă cu cea a unui lucrător pe durată nedeterminată angajat de agenție pentru a exercita aceleași funcții de asistent hotelier la un cămin de bătrâni.
- 55 Trebuie, așadar, să se verifice dacă există un motiv obiectiv care să justifice că expirarea unui contract de „*interinidad*” nu determină plata către lucrătorul pe durată determinată în cauză a niciunei indemnizații, în condițiile în care un lucrător pe durată nedeterminată beneficiază de o indemnizație atunci când este concediat pentru unul dintre motivele menționate la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.
- 56 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea „*motive obiective*”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată prin faptul că această diferență este prevăzută printr-o normă generală și abstractă, cum ar fi o lege sau o convenție colectivă (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 57, și Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 54, precum și Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 62).

- 57 Noțiunea respectivă impune, potrivit unei jurisprudențe de asemenea constante, ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este susceptibilă să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui scop. Elementele menționate pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată și din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 53, și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 45, precum și Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 65).
- 58 În speță, guvernul spaniol invocă diferența care caracterizează contextul în care intervin cauzele de încetare a contractelor pe durată determinată prevăzute la articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor, cum este expirarea unui contract de „interinidad”, în raport cu cel în care se prevede plata unei indemnizații în cazul concedierii pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din statutul menționat, cum ar fi motive economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție la angajator, atunci când numărul de locuri de muncă desființate este mai mic decât cel impus pentru a califica rezilierea contractelor de muncă drept „concediere colectivă”. Pentru a explica tratamentul diferențiat în discuție în litigiul principal, guvernul menționat subliniază în esență că, în prima ipoteză, încetarea raportului de muncă intervine cu ocazia unui eveniment care putea fi anticipat de lucrător la momentul încheierii contractului de muncă pe durată determinată, ceea ce ar corespunde situației în discuție în litigiul principal, în care contractul de „interinidad” a încetat prin efectul atribuirii postului vacant pe care doamna Montero Mateos îl ocupa provizoriu. În schimb, în a doua ipoteză, plata indemnizației prevăzute la articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor ar fi motivată de voința de a compensa înșelarea așteptărilor legitime ale lucrătorului la continuarea raportului de muncă, determinată de concedierea sa pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din statutul menționat.
- 59 În această privință, trebuie să se arate că încetarea contractului de muncă de „interinidad” al doamnei Montero Mateos din cauza faptului că postul pe care aceasta îl ocupa în mod provizoriu în temeiul contractului respectiv a fost atribuit în mod definitiv la finalul procedurii menționate la punctul 20 din prezenta hotărâre se înscrie într-un context semnificativ diferit din punct de vedere factual și juridic de cel în care contractul de muncă pe durată nedeterminată al unui lucrător este reziliat pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.
- 60 Într-adevăr, din definiția noțiunii „contract pe durată determinată”, care figurează în clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru reiese că un contract de această natură încetează să își producă efectele pentru viitor la expirarea termenului pentru care a fost încheiat, acest termen putând fi constituit de îndeplinirea unei sarcini determinate, de împlinirea termenului sau, precum în speță, de producerea unui eveniment determinat. Astfel, părțile la un contract de muncă pe durată determinată cunosc, de la încheierea sa, data sau evenimentul care determină încetarea sa. Acest termen limitează durata raportului de muncă, fără ca părțile să își fi exprimat voința în această privință după încheierea respectivului contract.
- 61 În schimb, rezilierea unui contract pe durată nedeterminată pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor, la inițiativa angajatorului, rezultă din apariția unor împrejurări care nu au fost prevăzute la data încheierii acestuia și care perturbă derularea normală a raportului de muncă. Astfel cum reiese din explicațiile guvernului spaniol amintite la punctul 58 din prezenta hotărâre și cum a subliniat în esență avocatul general la punctul 55 din concluzii, tocmai pentru a compensa acest caracter inopinat al încetării raportului de muncă pentru un astfel de motiv și, prin urmare, înșelarea așteptărilor legitime pe care lucrătorul le putea avea la acea dată în ceea ce privește

stabilitatea raportului respectiv, articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor impune în acest caz plata către respectivul lucrător concediat a unei indemnizații echivalente cu 20 de zile de salariu pe an de vechime.

- 62 În această din urmă ipoteză, dreptul spaniol nu face nicio diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor prevăzând o indemnizație legală echivalentă cu 20 de zile de salariu pe an de vechime în întreprindere în beneficiul lucrătorului, indiferent de durata determinată sau nedeterminată a contractului său de muncă.
- 63 În aceste condiții, trebuie, așadar, să se considere că obiectul distinct al indemnizației prevăzute la articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, precum și contextul particular în care se înscrie indemnizația menționată constituie un motiv obiectiv care justifică diferența de tratament în discuție.
- 64 În speță, doamna Montero Mateos nu putea cunoaște, la momentul încheierii contractului său de „interinidad”, data exactă la care postul pe care îl ocupa în temeiul acestui contract ar fi atribuit în mod definitiv, nici nu putea să știe că durata acestuia din urmă s-ar dovedi neobișnuit de lungă. Nu este mai puțin adevărat că respectivul contract a încetat ca urmare a dispariției cauzei care justificase încheierea sa. În aceste condiții, revine instanței de trimitere sarcina de a examina dacă, având în vedere caracterul imprevizibil al încetării acestui contract și durata sa neobișnuit de lungă, acesta trebuie recalificat drept „contract de muncă pe perioadă nedeterminată”.
- 65 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea preliminară că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata niciunei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată pentru a ocupa temporar un loc de muncă pe durata procedurii de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a respectivului post, cum este contractul de „interinidad” în discuție în litigiul principal, la expirarea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, în condițiile în care lucrătorilor pe durată nedeterminată le este acordată o indemnizație la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 66 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata niciunei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată pentru a ocupa temporar un loc de muncă pe durata procedurii de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a respectivului post, cum este contractul de „interinidad” în discuție în litigiul principal, la expirarea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, în condițiile în care lucrătorilor pe durată nedeterminată le este acordată o indemnizație la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.

Semnături