



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

18 octombrie 2012*

„Politica socială — Directiva 1999/70/CE — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Clauza 4 — Contracte de muncă pe durată determinată în sectorul public — Autoritate națională în domeniul concurenței — Procedură de stabilizare — Recrutare de lucrători angajați pe durată determinată ca funcționari de carieră fără concurs public — Stabilirea vechimii în muncă — Neluarea în considerare a perioadelor de serviciu efectuate în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată — Principiul nediscriminării”

În cauzele conexe C-302/11-C-305/11,

având ca obiect cereri de pronunțare a unor hotărâri preliminare formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Consiglio di Stato (Italia), prin deciziile din 29 aprilie 2011, primite de Curte la 17 iunie 2011, în procedurile

Rosanna Valenza (C-302/11 și C-304/11),

Maria Laura Altavista (C-303/11),

Laura Marsella,

Simonetta Schettini,

Sabrina Tomassini (C-305/11)

împotriva

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato,

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din domnul U. Løhmus, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a șasea, și domnii A. Arabadjiev și C. G. Fernlund (raportor), judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: doamna A. Impellizzeri, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 7 iunie 2012,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamnele Valenza și Altavista, de G. Pafundi, avocat;

* Limba de procedură: italiana.

- pentru doamnele Marsella, Schettini și Tomassini, de G. Arrigo și de G. Patrizi, avocați;
 - pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de S. Varone, avvocato dello Stato;
 - pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de C. Cattabriga, în calitate de agenți,
- având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general, pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererile de pronunțare a unor hotărâri preliminare privesc interpretarea clauzelor 4 și 5 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 L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între doamnele Valenza, Altavista, Marsella, Schettini și, respectiv, Tomassini, pe de o parte, și Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (denumită în continuare „AGCM”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acesteia de a lua în considerare, în scopul stabilirii vechimii în muncă a reclamantelor la data recrutării lor pe durată nedeterminată ca funcționari de carieră, în cadrul unei proceduri specifice de stabilizare a raportului de muncă al acestora, perioade de serviciu efectuate anterior pe lângă aceeași autoritate publică în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

- 3 Din cuprinsul considerentului (14) al Directivei 1999/70, întemeiată pe articolul 139 alineatul (2) CE, reiese că părțile semnatare ale acordului-cadru au dorit, prin încheierea unui astfel de acord, să îmbunătățească calitatea muncii pe durată determinată asigurând aplicarea principiului nediscriminării și să stabilească un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive.
- 4 Potrivit 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, anexat la prezenta directivă”.
- 5 Articolul 2 primul și al treilea paragraf din această directivă prevede:

„Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 10 iulie 2001 sau se asigură că, până la această dată, partenerii sociali adoptă dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.

[...]

Atunci când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute la primul paragraf, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.”

6 În temeiul articolului 3 din Directiva 1999/70, aceasta a intrat în vigoare la 10 iulie 1999, data publicării sale în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

7 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia 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 contractelor de muncă pe durată determinată succesive.”

8 Clauza 2 alineatul (1) din acordul-cadru are următorul cuprins:

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

9 Clauza 3 din acordul-cadru prevede:

„(1) În sensul prezentului acord, «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) În sensul prezentului acord, 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. Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau, dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.”

10 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede:

„(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.

[...]

(4) Condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale sunt aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective.”

11 Clauza 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, prevede:

„(1) 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[/sau] 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[/sau] 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 a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
- (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și[/sau] partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:

- (a) sunt considerate «succesive»;
- (b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”

Reglementarea italiană

12 Articolul 3 din Constituția Republicii Italiene prevede principiul egalității de tratament.

13 Potrivit articolului 97 din Constituție:

„Accesul la locurile de muncă din administrațiile publice se face prin concurs, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.”

14 Articolul 1 alineatul 519 din Legea nr. 296 privind formarea bugetului anual și plurianual al statului (Legea finanțelor pentru anul 2007) [legge n. 296 disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)] din 27 decembrie 2006 (supliment ordinar la GURI nr. 299 din 27 decembrie 2006, denumită în continuare „Legea nr. 296/2006”) prevede următoarele:

„Pentru anul 2007, o proporție de 20 % din fondul menționat la alineatul 513 este destinată stabilizării la cerere a personalului care nu face parte din conducere angajat pe durată determinată de cel puțin trei ani, chiar fără continuitate, sau care îndeplinește această condiție în temeiul unor contracte încheiate înainte de 29 septembrie 2006 sau care a fost în serviciu timp de cel puțin trei ani, chiar fără continuitate, în cei cinci ani anteriori datei de intrare în vigoare a legii și depune cerere în acest sens, cu condiția să fi fost angajat prin intermediul unor proceduri de selecție sub formă de concurs sau prevăzute de lege. Stabilizarea membrilor personalului angajați pe durată determinată se realizează în conformitate cu diferite proceduri, prin organizarea de probe de selecție [...].”

15 Din informațiile prezentate Curții de guvernul italian rezultă că, întrucât se realizează printr-o măsură administrativă adoptată la încheierea unei proceduri prevăzute de lege, o astfel de stabilizare conferă beneficiarului său statutul de funcționar, care îl deosebește astfel de „lucrătorii angajați de o administrație publică” în temeiul unui contract de drept privat.

- 16 Articolul 75 alineatul 2 din Decretul legislativ nr. 112 privind dispoziții urgente pentru dezvoltarea economică, simplificarea, competitivitatea, stabilizarea finanțelor publice, precum și repartizarea justă a fiscalității (decreto-legge n. 112 disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria) din 25 iunie 2008 (supliment ordinar la GURI nr. 147 din 25 iunie 2008) are următorul cuprins:

„În cadrul autorităților independente, drepturile pecuniare ale personalului vizat de procedurile prevăzute la articolul 1 alineatul 519 din legea [nr. 296/2006] se stabilesc la nivelul inițial de salarizare, fără recunoașterea vechimii în muncă acumulate în cadrul activității pe durată determinată sau în specializare și fără costuri suplimentare, dar cu acordarea unei indemnizații *ad personam*, care urmează să fie redusă progresiv și care nu poate fi reevaluată, egală cu eventuala diferență dintre drepturile pecuniare dobândite și cele corespunzătoare nivelului inițial de salarizare la data titularizării.”

- 17 Articolul 36 din Decretul legislativ nr. 165 privind normele generale referitoare la organizarea muncii în cadrul autorităților publice (decreto-legislativo n. 165 norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) din 30 martie 2001 (supliment ordinar la GURI nr. 106 din 9 mai 2001) prevede:

„1. Pentru cerințele legate de nevoile lor obișnuite, administrațiile publice încadrează în muncă exclusiv pe bază de contracte de muncă salariată pe durată nedeterminată, potrivit procedurilor de recrutare prevăzute la articolul 35.

2. Pentru a răspunde unor cerințe temporare și excepționale, administrațiile publice pot recurge la formele contractuale flexibile de recrutare și de încadrare în muncă a personalului prevăzute de codul civil și de legile privind raporturile de muncă în întreprindere, cu respectarea procedurilor de recrutare în vigoare. Fără a aduce atingere competenței administrațiilor în ceea ce privește definirea nevoilor organizaționale în conformitate cu dispozițiile legislative în vigoare, convențiile colective naționale reglementează contractele de muncă pe durată determinată. [...]

[...]

5. În orice caz, încălcarea unor dispoziții imperative în materie de recrutare sau de încadrare în muncă a lucrătorilor de către administrațiile publice nu poate conduce la încheierea unor contracte de muncă pe durată nedeterminată cu administrațiile publice menționate fără a influența răspunderea și sancțiunile la care acestea se expun. Lucrătorul în cauză are dreptul la repararea prejudiciului care decurge din prestarea de muncă efectuată cu încălcarea unor dispoziții imperative. Administrațiile sunt obligate să recupereze sumele plătite cu acest titlu de la cadrele de conducere responsabile atunci când încălcarea este intenționată sau atunci când aceasta rezultă dintr-o eroare gravă [...]

[...]”

Acțiunile principale și întrebările preliminare

- 18 În urma solicitării lor de stabilizare prezentate la 27 ianuarie 2007 în temeiul Legii nr. 296/2006, reclamantele din acțiunile principale, care erau toate angajate de AGCM în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, au fost angajate de aceeași autoritate în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată, cu titularizare de la 17 mai 2007.
- 19 Prin decizia din 17 iulie 2008, AGCM a încadrat reclamantele din acțiunile principale, cu efect retroactiv începând de la 17 mai 2007, la nivelul inițial al categoriei de salarizare în care fuseseră încadrate la data încheierii contractelor lor de muncă pe durată determinată anterioare, fără

recunoașterea vechimii în muncă acumulate în temeiul acestor contracte, și le-a acordat o indemnizație *ad personam* egală cu diferența dintre drepturile pecuniare de care beneficiau la data de 17 mai 2007 și cele care decurgeau din stabilizarea lor.

- 20 Tribunale amministrativo regionale Lazio – Roma a respins acțiunea formulată de reclamantele din acțiunile principale împotriva acestei decizii în special pentru motivul că procedura de stabilizare, deși permite o derogare de la regula concursului public, nu permite, în schimb, recunoașterea vechimii acumulate în cadrul activității pe durată determinată.
- 21 Reclamantele din acțiunile principale au formulat recurs împotriva acestei hotărâri la Consiglio di Stato. Ele invocă, în această privință, o încălcare a clauzei 4 din acordul-cadru, întrucât regimul de stabilizare instituit prin Legea nr. 296/2006 anulează vechimea acumulată în cadrul activității prestate pe durată determinată, deși se execută în continuare sarcini identice și deși încheierea succesivă de contracte de muncă pe durată determinată a fost abuzivă.
- 22 Consiglio di Stato arată că reglementarea națională în discuție în acțiunile principale a permis recrutarea directă de lucrători temporari prin derogare de la regula concursului în sectorul public, dar cu titularizare la nivelul inițial al categoriei de salarizare, fără păstrarea vechimii acumulate în cadrul activității pe durată determinată.
- 23 Potrivit acestei instanțe, legiuitorul național nu a intenționat, prin reglementarea în cauză, să regularizeze angajări pe durată determinată ilegale și abuzive transformând contracte de muncă pe durată determinată în raporturi de muncă pe durată nedeterminată ca urmare a unei utilizări abuzive a acestora cu încălcarea clauzei 5 din acordul-cadru. În schimb, legiuitorul național ar fi considerat că vechimea acumulată în cadrul activității pe durată determinată constituia un titlu care justifica instituirea unui raport de muncă pe durată nedeterminată, prin derogare de la regula concursului public pentru titularizarea pe post în administrația publică. Anularea vechimii ar fi, în acest context, justificată de necesitatea de a evita o discriminare pozitivă a lucrătorilor deja titularizați care au fost recrutați pe durată nedeterminată în urma unui concurs public. Astfel, dacă beneficiarii stabilizării și-ar putea păstra vechimea în muncă, i-ar depăși pe aceia dintre lucrătorii menționați care au o vechime mai mică.
- 24 Pe de altă parte, Consiglio di Stato amintește că în sectorul public prevalează regula potrivit căreia este interzisă transformarea unui contract de muncă pe durată determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată. Or, în Ordonanța din 1 octombrie 2010, Affatato (C-3/10), Curtea ar fi admis caracterul legal al acestei interdicții.
- 25 În sfârșit, Consiglio di Stato subliniază că, în hotărârea sa nr. 1138 din 23 februarie 2011, a exclus de asemenea incompatibilitatea reglementării în discuție în acțiunile principale cu acordul-cadru, pentru motivul că acesta nu interzice un tratament mai puțin favorabil al lucrătorului pe durată determinată față de cel pe durată nedeterminată decât pe perioada raportului de muncă pe durată determinată. În schimb, acest acord-cadru nu ar împiedica încetarea raportului de muncă pe durată determinată la data prevăzută și stabilirea în continuare a unui nou raport de muncă pe durată nedeterminată, fără a se ține seama de vechimea acumulată anterior, întrucât este vorba tocmai despre un nou raport de muncă. În consecință, acordul-cadru nu ar fi aplicabil. În plus, interdicția discriminării lucrătorului pe durată determinată nu ar putea merge până la a impune o discriminare pozitivă împotriva lucrătorului pe durată nedeterminată. Prin urmare, ar trebui să se considere că aplicarea unor criterii diferite lucrătorilor pe durată determinată și celor pe durată nedeterminată este justificată de motive obiective în sensul clauzei 4 alineatul (4) din acordul-cadru.
- 26 Cu toate acestea, Consiglio di Stato arată că, în hotărârea nr. 4148 din 9 noiembrie 2009, Tribunale del lavoro di Torino a statuat că respectarea clauzei 4 alineatul (4) din acordul-cadru impune păstrarea vechimii acumulate în cazul transformării unui raport de muncă pe durată determinată într-un raport

de muncă pe durată nedeterminată. Chiar dacă această hotărâre ar privi împrejurări diferite de cele din speță, ar rezulta o divergență de interpretare a dispoziției menționate. Prin urmare, ar exista o îndoială în privința compatibilității dreptului național în discuție în acțiunile principale cu dreptul Uniunii.

27 În aceste condiții, Consiglio di Stato a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Prevederea clauzei 4 [alineatul] (4) din [acordul-cadru], potrivit căreia «[c]ondițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale sunt aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective», coroborată cu clauza 5 [din acest acord], astfel cum a fost interpretată de Curte, potrivit căreia sunt legale reglementările italiene care interzic, în sectorul public, transformarea contractului de muncă pe durată determinată în contract de muncă pe durată nedeterminată, se opune unei legislații naționale de stabilizare a lucrătorilor temporari (articolul 1 alineatul 519 din Legea nr. 296/2006) care a permis angajarea directă pe durată nedeterminată a lucrătorilor angajați deja pe durată determinată, prin derogare de la regula concursului public, dar cu anularea vechimii acumulate în perioada de muncă pe durată determinată sau, dimpotrivă, pierderea vechimii, prevăzută de legiuitorul național, se încadrează în derogarea justificată de «motive obiective», din necesitatea de a se evita titularizarea lucrătorilor temporari în detrimentul lucrătorilor titularizați deja, ceea ce s-ar produce dacă lucrătorii temporari și-ar păstra vechimea acumulată?

2) Prevederea menționată a clauzei 4 [alineatul] (4) din [acordul-cadru], potrivit căreia «[c]ondițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale sunt aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective», coroborată cu clauza 5 [din acest acord], astfel cum a fost interpretată de Curte, potrivit căreia sunt legale reglementările italiene care interzic, în sectorul public, transformarea contractului de muncă pe durată determinată în contract de muncă pe durată nedeterminată, se opune unei legislații naționale care, fără a aduce atingere acumulării vechimii în timpul desfășurării raportului de muncă pe durată determinată, prevede încetarea contractului pe durată determinată și încheierea unui nou contract pe durată nedeterminată, diferit de cel anterior și fără păstrarea vechimii acumulate (articolul 1 alineatul 519 din Legea nr. 296/2006)?”

28 Prin Ordonanța președintelui Curții din 20 iulie 2011, cauzele C-302/11-C-305/11 au fost conexe pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

29 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 din acordul-cadru coroborată cu clauza 5 din acesta trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în acțiunile principale, care exclude în totalitate luarea în considerare a perioadelor de serviciu efectuate de un lucrător pe durată determinată al unei autorități publice pentru stabilirea vechimii în muncă a acestuia la momentul recrutării sale pe durată nedeterminată de către aceeași autoritate ca funcționar de carieră în cadrul unei proceduri specifice de stabilizare a raportului său de muncă.

Cu privire la aplicabilitatea clauzei 4 din acordul-cadru

30 Guvernul italian susține că clauza 4 din acordul-cadru nu este aplicabilă acțiunilor principale. Astfel, această dispoziție ar interzice numai orice diferență de tratament între lucrătorii pe durată nedeterminată și lucrătorii temporari pe perioada raportului de muncă pe durată determinată.

Or, cauzele principale nu ar ridica întrebări cu privire la comparația dintre aceste categorii de lucrători, întrucât contractul de muncă pe durată determinată anterior ar fi conceput de reglementarea națională în discuție în acțiunile principale ca un titlu care justifică obținerea unui contract de muncă pe durată nedeterminată, prin derogare de la regula generală a concursului public pentru titularizarea pe post în administrația publică. În consecință, acest contract de muncă pe durată determinată ar constitui doar o condiție pentru accesul la procedura specială în vederea unei recrutări autonome în cadrul unui raport pe durată nedeterminată în totalitate distinct de cel anterior. Prin urmare, procedura de stabilizare ar avea ca efect nu transformarea sau conversia într-un raport de muncă pe durată nedeterminată a unor contracte de muncă pe durată determinată încheiate abuziv, cu încălcarea clauzei 5 din acordul-cadru, ci instituirea unui nou raport de muncă ce determină obligația de a efectua o perioadă de probă. În paralel, o asemenea stabilizare ar pune capăt raportului de muncă pe durată determinată, obligând la încheierea tuturor situațiilor în desfășurare și, în special, la plata sumelor aferente încetării raportului, precum și la compensarea zilelor de concediu neefectuat.

- 31 Prin această argumentație, care reunește în esență aprecierea efectuată de Consiglio di Stato în deciziile de trimitere, precum și în hotărârea nr. 1138 din 23 februarie 2011, guvernul italian susține astfel în principal că clauza 4 din acordul-cadru nu este aplicabilă în situații precum cele în discuție în acțiunile principale, întrucât diferența de tratament invocată de reclamantele din acțiunile principale, care au încheiat cu AGCM, de la 17 mai 2007, un contract de muncă pe durată nedeterminată, intervine în raport cu alți lucrători pe durată nedeterminată.
- 32 În această privință trebuie amintit că, potrivit clauzei 2 alineatul (1) din acordul-cadru, acesta se aplică lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit în legislația, în convențiile colective sau în practicile în vigoare în fiecare stat membru (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana C-177/10, Rep., p. I-7907, punctul 39).
- 33 Curtea s-a pronunțat deja în sensul că Directiva 1999/70 și acordul-cadru sunt aplicabile tuturor lucrătorilor care efectuează servicii remunerate în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată încheiat cu angajatorul lor (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rep., p. I-7109, punctul 28, și Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 40).
- 34 Simplul fapt că reclamantele din acțiunile principale au dobândit calitatea de lucrători pe durată nedeterminată nu exclude posibilitatea acestora de a se prevala, în anumite împrejurări, de principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 din acordul-cadru (a se vedea Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 41; a se vedea de asemenea în acest sens Hotărârea din 8 martie 2012, Huet, C-251/11, punctul 37).
- 35 Astfel, în cauzele principale, reclamantele urmăresc în esență, în calitatea lor de lucrători pe durată nedeterminată, să conteste o diferență de tratament în luarea în considerare a vechimii și a experienței profesionale dobândite care se manifestă în cadrul unei proceduri de recrutare la finalul căreia au devenit funcționari de carieră. În timp ce perioadele de serviciu în care activitatea a fost îndeplinită în calitate de lucrători pe durată nedeterminată ar fi luate în considerare pentru stabilirea vechimii în muncă și, prin urmare, pentru stabilirea nivelului remunerației, cele în care activitatea a fost îndeplinită în calitate de lucrători pe durată determinată nu ar fi luate în considerare, fără ca, în opinia lor, natura sarcinilor efectuate și caracteristicile inerente acestora să fie examinate. În măsura în care discriminarea contrară clauzei 4 din acordul-cadru, căreia reclamantele din acțiunile principale susțin că i-au căzut victime, privește perioadele de serviciu în care și-au îndeplinit activitatea ca lucrători pe durată determinată, faptul că acestea din urmă au devenit între timp lucrători pe durată nedeterminată nu are nicio relevanță (a se vedea în acest sens Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 42).
- 36 În plus, trebuie arătat că clauza 4 din acordul-cadru prevede la alineatul (4) că condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale trebuie să fie aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care

condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective. Nici din modul de redactare a acestei dispoziții, nici din contextul în care se încadrează nu rezultă că aceasta încetează să se mai aplice odată ce lucrătorul vizat dobândește statutul de lucrător pe durată nedeterminată. Astfel, obiectivele urmărite prin Directiva 1999/70 și prin acordul-cadru, care vizează atât interzicerea discriminării, cât și prevenirea abuzurilor care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte de muncă pe durată determinată succesive, pledează în sens contrar (Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 43).

- 37 A exclude din start aplicarea acordului-cadru în situații precum cele din acțiunile principale ar însemna a se limita, în pofida obiectivului stabilit de clauza 4 menționată, domeniul protecției acordate lucrătorilor vizați împotriva discriminărilor și ar determina o interpretare în mod nejustificat restrictivă a acestei clauze, care este contrară jurisprudenței Curții (Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 44 și jurisprudența citată).
- 38 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie constatat că, contrar interpretării susținute de guvernul italian, nimic nu se opune ca clauza 4 din acordul-cadru să se aplice acțiunilor principale.

Cu privire la interpretarea clauzei 4 din acordul-cadru

- 39 Trebuie amintit că clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru cuprinde, 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. Alineatul (4) al acestei clauze cuprinde aceeași interdicție în ceea ce privește condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale (Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 64).
- 40 Potrivit unei jurisprudențe constante, principiul nediscriminării 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 (Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 65 și jurisprudența citată).
- 41 Prin urmare, trebuie examinat în primul rând caracterul comparabil al situațiilor în cauză, iar ulterior, în al doilea rând, trebuie examinată existența unei eventuale justificări obiective.

Cu privire la caracterul comparabil al situațiilor în cauză

- 42 Pentru a aprecia dacă persoanele interesate exercită aceeași muncă sau ocupație în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 alineatul (2) și cu clauza 4 alineatul (1) din acesta, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, aceste persoane pot fi considerate a se găsi într-o situație comparabilă (Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, punctul 37, Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 66, și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, punctul 43).
- 43 În principiu, instanța de trimitere este cea care are sarcina de a stabili dacă reclamantele din acțiunile principale, atunci când își exercitau funcțiile pe lângă AGCM în cadrul unui contract de muncă pe durată determinată, se aflau într-o situație comparabilă cu cea a funcționarilor de carieră angajați pe durată nedeterminată de aceeași autoritate (a se vedea Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 67, și Ordonanța Lorenzo Martínez, citată anterior, punctul 44).

- 44 Astfel, natura funcțiilor exercitate de reclamantele din acțiunile principale în anii în care au lucrat în serviciile AGCM în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată și calitatea experienței dobândite cu acest titlu nu constituie doar unul dintre factorii susceptibili să justifice în mod obiectiv o diferență de tratament prin raportare la funcționarii de carieră. Acestea figurează și printre criteriile care permit să se verifice dacă persoanele interesate se află într-o situație comparabilă cu cea a funcționarilor de carieră (a se vedea în acest sens Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 69).
- 45 În speță, se pare că reclamantele din acțiunile principale, beneficiare ale procedurii de stabilizare, nu au reușit, spre deosebire de funcționarii de carieră, la concursul public pentru titularizarea pe post în administrația publică. O astfel de împrejurare, după cum a susținut în mod întemeiat Comisia, nu poate implica însă faptul că acestea se află într-o situație diferită, întrucât condițiile de stabilizare prevăzute de legiuitorul național în reglementarea în discuție în acțiunile principale, care privesc durata raportului de muncă pe durată determinată și, respectiv, condiția de a fi fost angajat în acest scop prin intermediul unei proceduri de selecție sub forma unui concurs sau al unei proceduri prevăzute de lege, urmăresc tocmai să permită stabilizarea numai a acelor lucrători pe durată determinată a căror situație poate fi asimilată celei a funcționarilor de carieră.
- 46 În privința naturii funcțiilor exercitate în cauzele principale, din dosarele de care dispune Curtea nu rezultă în mod clar nici care erau funcțiile exercitate de reclamantele din acțiunile principale în anii în care acestea au lucrat în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată pe lângă AGCM, nici care era raportul dintre aceste funcții și funcțiile încredințate aceluiași reclamante în calitate de funcționari de carieră.
- 47 Cu toate acestea, în observațiile scrise prezentate Curții, reclamantele din acțiunile principale susțin, fapt arătat și de Comisie, că funcțiile exercitate de ele în calitate de funcționari de carieră la încheierea procedurii de stabilizare sunt aceleași cu cele exercitate anterior în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată. În plus, reiese chiar din explicațiile guvernului italian cu privire la motivul existenței reglementării naționale în discuție în acțiunile principale că, prin asigurarea angajării pe durată nedeterminată a lucrătorilor angajați anterior pe durată determinată, reglementarea urmărește să valorifice experiența acumulată de aceștia în cadrul AGCM. Revine însă instanței de trimitere sarcina de a efectua verificările necesare în această privință.
- 48 În ipoteza în care funcțiile exercitate de reclamantele din acțiunile principale pe lângă AGCM în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată nu ar corespunde celor exercitate de un funcționar de carieră aparținând categoriei relevante din cadrul acestei autorități, pretinsa diferență de tratament privind luarea în considerare a perioadelor de serviciu la momentul recrutării reclamantelor din acțiunile principale ca funcționari de carieră nu ar fi contrară clauzei 4 din acordul-cadru, întrucât această diferență de tratament s-ar referi la situații diferite (a se vedea prin analogie Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 68).
- 49 În schimb, în ipoteza în care funcțiile exercitate de reclamantele din acțiunile principale pe lângă AGCM în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată ar corespunde celor exercitate de un funcționar de carieră aparținând categoriei relevante din cadrul acestei autorități, ar trebui să se verifice dacă există un motiv obiectiv care să justifice neluarea în considerare a perioadelor de serviciu efectuate în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată la momentul recrutării reclamantelor din acțiunile principale ca funcționari de carieră și, prin urmare, la momentul titularizării acestora (a se vedea în acest sens Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 71).

Cu privire la existența unei justificări obiective

- 50 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea „motive obiective” conform clauzei 4 alineatele (1) și/sau (4) din acordul-cadru trebuie înțeleasă 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 de drept intern, cum ar fi o lege sau o convenție colectivă (Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, punctul 57, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, Rep., p. 14031, punctul 54, Ordonanța Montoya Medina, citată anterior, punctul 40, Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 72, precum și Ordonanța Lorenzo Martínez, citată anterior, punctul 47).
- 51 Noțiunea amintită impune ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete care 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 (a se vedea în special Hotărârile Del Cerro Alonso, punctele 53 și 58, și Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, punctul 55, citate anterior, Ordonanța Montoya Medina, citată anterior, punctul 41, Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 73, precum și Ordonanța Lorenzo Martínez, citată anterior, punctul 48).
- 52 Recurgerea doar la natura temporară a muncii personalului din cadrul administrației publice nu este conformă acestor cerințe și nu poate, așadar, să constituie prin ea însăși un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 4 alineatele (1) și/sau (4) din acordul-cadru. Astfel, a admite că natura temporară a unui raport de muncă, singură, este suficientă pentru a justifica o diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată ar lipsi de conținut obiectivele Directivei 1999/70 și ale acordului-cadru și ar conduce la permanentizarea unei situații defavorabile lucrătorilor pe durată determinată (Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, citată anterior, punctele 56 și 57, Ordonanța Montoya Medina, citată anterior, punctele 42 și 43, Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 74, precum și Ordonanța Lorenzo Martínez, citată anterior, punctele 49 și 50).
- 53 În speță, pentru a justifica diferența de tratament invocată în cauzele principale, guvernul italian susține existența mai multor diferențe obiective între funcționarii de carieră și lucrătorii pe durată determinată recrutați ulterior ca funcționari de carieră.
- 54 Acesta subliniază mai întâi că o astfel de recrutare în temeiul așa-numitei reglementări „de stabilizare” are loc în cadrul unei proceduri care nu prezintă elementele caracteristice ale procedurii de concurs și care, prin urmare, fiind o derogare de la procedurile normale de angajare, nu poate constitui un motiv valabil pentru acordarea unui tratament superior celui prevăzut pentru nivelul inițial al categoriei de salarizare aplicabile funcționarilor de carieră.
- 55 În continuare, guvernul italian susține că reglementarea menționată, care prevede vechimea acumulată în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată ca fiind o condiție pentru a beneficia de stabilizare, iar nu ca fiind un element care poate fi luat în considerare în cadrul noului raport de muncă pe durată nedeterminată, își găsește justificarea în necesitatea de a evita o discriminare pozitivă împotriva funcționarilor de carieră deja titularizați. Astfel, dacă lucrătorii stabiliizați și-ar putea păstra vechimea menționată, titularizarea acestora ar avea loc în detrimentul lucrătorilor de carieră deja angajați pe durată nedeterminată în urma unui concurs public, dar care au mai puțină vechime. Aceștia din urmă ar fi astfel titularizați la un nivel inferior celui al beneficiarilor stabilizării.

- 56 În sfârșit, acesta subliniază că luarea în considerare a vechimii acumulate în temeiul precedentelor contracte de muncă pe durată determinată ar fi contrară, pe de o parte, articolului 3 din Constituția Republicii Italiene, interpretat în sensul că nu poate fi aplicat un tratament defavorabil unor situații care prezintă un merit mai mare, și, pe de altă parte, articolului 97 din Constituție, care prevede că, în calitate de mecanism imparțial de selecție tehnică și neutră a persoanelor mai competente pe baza meritelor, concursul public constituie forma generală de recrutare pentru administrațiile publice în scopul de a satisface cerințele de imparțialitate și de eficacitate a acțiunii administrative.
- 57 În această privință, trebuie amintit că, ținând seama de marja de apreciere de care beneficiază statele membre în privința organizării propriilor administrații publice, acestea pot, în principiu, fără a încălca Directiva 1999/70 sau acordul-cadru, să prevadă condițiile de acces la calitatea de funcționari de carieră, precum și condițiile de încadrare a unor astfel de funcționari, în special dacă aceștia au fost anterior angajați de administrațiile respective în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată (a se vedea în acest sens Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 76).
- 58 Așadar, după cum a subliniat Comisia în ședință, experiența profesională a lucrătorilor pe durată determinată, reflectată în perioadele de serviciu efectuate de aceștia în administrația publică în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată, poate constitui, astfel cum prevede reglementarea în discuție în acțiunile principale, care condiționează stabilizarea, printre altele, de efectuarea unei perioade de serviciu de trei ani în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată, un criteriu de selecție pentru o procedură de recrutare ca funcționar.
- 59 În pofida acestei marje de apreciere, aplicarea criteriilor pe care statele membre le stabilesc trebuie să fie efectuată însă în mod transparent și să poată fi controlată pentru a împiedica orice tratament defavorabil al lucrătorilor pe durată determinată pentru singurul motiv al duratei contractelor sau a raporturilor de muncă care justifică vechimea acestora și experiența lor profesională (a se vedea Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 77).
- 60 În această privință, trebuie admis că anumite diferențe, invocate de guvernul italian, referitoare la recrutarea lucrătorilor angajați pe durată determinată în cadrul unor proceduri de stabilizare precum cele în discuție în acțiunile principale în raport cu funcționarii de carieră recrutați în urma unui concurs public, la calificările impuse și la natura sarcinilor a căror responsabilitate trebuie să și-o asume ar putea, în principiu, să justifice o diferență de tratament în ceea ce privește condițiile lor de încadrare în muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 78).
- 61 În cazul în care un asemenea tratament diferențiat rezultă din necesitatea de a se ține seama de exigențe obiective referitoare la postul care se intenționează a fi ocupat prin procedura de recrutare și care nu au legătură cu durata determinată a raportului de muncă dintre lucrător și angajatorul său, el poate fi justificat, în sensul clauzei 4 alineatele (1) și/sau (4) din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 79).
- 62 În speță, în ceea ce privește obiectivul invocat, care constă în a evita producerea unor discriminații pozitive împotriva funcționarilor de carieră angajați în urma reușitei la un concurs public, trebuie să se observe că, deși poate constitui un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 4 alineatele (1) și/sau (4) din acordul-cadru, obiectivul menționat nu poate, în orice caz, să justifice o reglementare națională disproporționată, precum cea din acțiunile principale, care exclude în totalitate și în toate împrejurările luarea în considerare a tuturor perioadelor de serviciu efectuate de lucrători în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată în scopul stabilirii vechimii acestora la momentul recrutării lor pe durată nedeterminată și, prin urmare, a nivelului lor de remunerare. Astfel, o asemenea excludere totală și absolută se întemeiază în mod intrinsec pe premisa generală potrivit căreia durata nedeterminată a raportului de muncă al anumitor agenți publici justifică prin ea însăși o diferență de tratament în raport cu agenții publici angajați pe durată determinată, lipsind astfel de conținut obiectivele Directivei 1999/70 și ale acordului-cadru.

- 63 În ceea ce privește împrejurarea, reiterată în ședință de guvernul italian, potrivit căreia procedura de stabilizare creează, în dreptul național, un nou raport de muncă, trebuie amintit că, desigur, acordul-cadru nu prevede condițiile în care se poate recurge la contractele de muncă pe durată nedeterminată și nu are ca obiectiv să armonizeze ansamblul normelor naționale referitoare la contractele de muncă pe durată determinată. Astfel, acest acord-cadru vizează exclusiv, prin stabilirea unor principii generale și a unor cerințe minime, să stabilească un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și să prevină abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea Hotărârea Huet, citată anterior, punctele 40 și 41, precum și jurisprudența citată).
- 64 Cu toate acestea, puterea recunoscută statelor membre de a stabili conținutul normelor lor naționale referitoare la contractele de muncă nu poate merge până la a le permite să repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea Huet, citată anterior, punctul 43 și jurisprudența citată).
- 65 Or, principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 din acordul-cadru ar fi lipsit de orice conținut dacă simplul caracter nou al unui raport de muncă potrivit dreptului național ar putea constitui, în sensul clauzei menționate, un „motiv obiectiv” de natură să justifice o diferență de tratament, precum cea invocată în cauzele principale, cu privire la luarea în considerare, la recrutarea pe durată nedeterminată de către o autoritate publică a unor lucrători pe durată determinată, a vechimii acumulate de ei pe lângă aceeași autoritate în cadrul contractelor lor de muncă pe durată determinată.
- 66 În schimb, este important să se aibă în vedere natura specifică a sarcinilor îndeplinite de reclamantele din acțiunile principale.
- 67 În această privință, trebuie admis că, dacă s-ar fi stabilit în cadrul prezentei proceduri, astfel cum au susținut reclamantele din acțiunile principale și după cum reiese din cuprinsul punctului 47 din prezenta hotărâre, că funcțiile exercitate de acestea în calitate de funcționari de carieră sunt identice cu cele pe care le exercitau anterior în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată și dacă, astfel cum a susținut guvernul italian în observațiile sale scrise, reglementarea națională în cauză urmărește să valorifice experiența acumulată de funcționarii interimari în cadrul AGCM, astfel de elemente ar putea sugera că neluarea în considerare a perioadelor de serviciu efectuate de lucrătorii pe durată determinată este în realitate justificată numai de durata contractelor lor de muncă și, prin urmare, că diferența de tratament în discuție în acțiunile principale nu se întemeiază pe justificări legate de cerințele obiective ale posturilor care au făcut obiectul procedurii de stabilizare, care pot fi calificate drept „motive obiective” în sensul clauzei 4 alineatele (1) și/sau (4) din acordul-cadru.
- 68 Cu toate acestea, instanța de trimitere este cea care are sarcina, în cauzele principale, pe de o parte, să verifice dacă situația reclamantelor din acțiunile principale era, în privința perioadelor de serviciu efectuate de acestea în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată, comparabilă cu cea a altui angajat al AGCM care a efectuat perioadele de serviciu în calitate de funcționar de carieră în categoriile relevante de titularizare și, pe de altă parte, să aprecieze, prin prisma jurisprudenței amintite la punctele 50-52 din prezenta hotărâre, dacă unele dintre argumentele prezentate în fața sa de AGCM constituie „motive obiective” în sensul clauzei 4 alineatele (1) și/sau (4) din acordul-cadru (Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 83).
- 69 Întrucât clauza 5 din acordul-cadru este lipsită de relevanță în această privință și întrucât deciziile de trimitere nu conțin, pe de altă parte, nicio informație concretă și precisă privind o eventuală utilizare abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, nu este necesară, astfel cum au susținut reclamantele din acțiunile principale, pronunțarea cu privire la interpretarea acestei clauze.

- 70 În sfârșit, trebuie amintit că clauza 4 din acordul-cadru este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată, începând cu data la care a expirat termenul acordat statelor membre pentru a efectua transpunerea Directivei 1999/70, în fața unei instanțe naționale de către particulari împotriva statului (a se vedea în acest sens Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, citată anterior, punctele 78-83, 97 și 98, Ordonanța Montoya Medina, citată anterior, punctul 46, precum și Hotărârea Rosado Santana, citată anterior, punctul 56).
- 71 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că clauza 4 din acordul-cadru, care figurează în anexa la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în acțiunile principale, care exclude în totalitate luarea în considerare a perioadelor de serviciu efectuate de un lucrător pe durată determinată al unei autorități publice pentru stabilirea vechimii în muncă a acestuia la momentul recrutării sale pe durată nedeterminată de către aceeași autoritate ca funcționar de carieră în cadrul unei proceduri specifice de stabilizare a raportului său de muncă, cu excepția cazului în care această excludere este justificată de „motive obiective” în sensul alineatelor (1) și/sau (4) ale acestei clauze. Simplul fapt că lucrătorul pe durată determinată a efectuat perioadele de serviciu menționate în temeiul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată nu constituie un astfel de motiv obiectiv.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a șasea) declară:

Clauza 4 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 se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în acțiunile principale, care exclude în totalitate luarea în considerare a perioadelor de serviciu efectuate de un lucrător pe durată determinată al unei autorități publice pentru stabilirea vechimii în muncă a acestuia la momentul recrutării sale pe durată nedeterminată de către aceeași autoritate ca funcționar de carieră în cadrul unei proceduri specifice de stabilizare a raportului său de muncă, cu excepția cazului în care această excludere este justificată de „motive obiective” în sensul alineatelor (1) și/sau (4) ale acestei clauze. Simplul fapt că lucrătorul pe durată determinată a efectuat perioadele de serviciu menționate în temeiul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată nu constituie un astfel de motiv obiectiv.

Semnături