Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
MACIEJ SZPUNAR
prezentate la 17 iulie 2014[1]

Cauzele conexate C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13

Raffaella Mascolo (C-22/13),
Alba Forni (C-61/13),
Immacolata Racca (C-62/13)
împotriva
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
și
Fortuna Russo (C-63/13)
împotriva
Comune di Napoli
[cereri de decizie preliminară formulate de Tribunale di Napoli (Italia)]
și
Carla Napolitano,
Salvatore Perrella,
Gaetano Romano,
Donatella Cittadino,
Gemma Zangari
împotriva
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (C-418/13)

[cerere de decizie preliminară formulată de Corte costituzionale (Italia)]

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 1999/70/CE — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Contracte de muncă pe durată determinată succesive — Sectorul școlii publice — Clauza 5 punctul (1) — Măsuri prin care se urmărește să se prevină recurgerea abuzivă la contractele pe durată determinată — Noțiunea «motive obiective» care justifică astfel de contracte — Sancțiuni — Lipsa reparării prejudiciului — Interzicerea recalificării ca fiind raport de muncă pe durată nedeterminată"

I – **Introducere**

1. O legislație națională care permite încheierea contractelor de muncă pe durată determinată cu personalul didactic și cu personalul administrativ, tehnic și auxiliar care efectuează supliniri în sectorul școlii publice o perioadă îndelungată, mai exact timp de mai mulți ani, fără să fi fost stabilit un termen precis pentru a pune în practică concursuri de recrutare, cuprinde măsuri suficiente pentru

1 — Limba originală: franceza.

a preveni și a sancționa recurgerea abuzivă la astfel de contracte în sensul clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată[2]? Aceasta este în esență întrebarea adresată Curții de Tribunale di Napoli (Tribunalul din Napoli, Italia) (cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13), precum și de Corte costituzionale (Curtea Constituțională, Italia) (cauza C-418/13) în contextul acordului-cadru.

II – **Cadrul juridic**

A – *Dreptul Uniunii*

1. Directiva 1999/70

2. Articolul 1 din această directivă prevede:

„Scopul directivei este punerea în aplicare a acordului-cadru […] încheiat […] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la prezenta directivă.”

3. Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, intitulată „Obiectivul”, obiectivul acestuia este, pe de o parte, de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată prin aplicarea principiului nediscriminării, precum și, pe de altă parte, de a stabili un cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

4. Clauza 4 din acest acord-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.”

5. Potrivit clauzei 5 din acordul-cadru menționat, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”:

„(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 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.

2 — Acordul-cadru 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) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și 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.”

2. Directiva 91/533/CEE

6. Directiva 91/533/CEE [3] urmărește să asigure informarea lucrătorului cu privire la elementele esențiale ale contractului sau ale raportului de muncă.

7. Potrivit articolului 2 alineatul (1) din această directivă:

„Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința lucrătorului salariat căruia i se aplică prezenta directivă, denumit în continuare «lucrător», elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă.”

8. În temeiul articolului 2 alineatul (2) litera (e) din directiva menționată, informarea lucrătorului, în cazul unui contract sau al unui raport de muncă, privește, între altele, „durata estimată a acestora”.

9. Potrivit articolului 8 alineatul (1) din aceeași directivă:

„Statele membre introduc în ordinile lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărui lucrător care se consideră nedreptățit prin nerespectarea drepturilor care decurg din prezenta directivă să își urmărească drepturile pe cale judiciară, după ce a recurs, eventual, la alte autorități competente.”

B – *Dreptul italian*

10. Articolul 117 primul paragraf din Constituția Republicii Italiene prevede că „[p]uterea legislativă este exercitată de stat și de regiuni cu respectarea Constituției, precum și a constrângerilor care decurg din reglementarea comunitară și din obligațiile internaționale”.

11. În Italia, încheierea contractelor pe durată determinată în sectorul public este reglementată prin Decretul legislativ nr. 165 privind norme generale referitoare la organizarea muncii în administrațiile 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, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 165/2001”).

3 — Directiva Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (JO L 288, p. 32, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 174).

12. Articolul 36 din acest decret, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 102 privind transformarea în lege, cu modificări, a Decretului-lege nr. 78 din 1 iulie 2009 cu privire la măsuri anticriză, precum și prelungirea termenelor și a participării italiene la misiuni internaționale (legge n. 102 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1 luglio 2009, n. 78, recante provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali) din 3 august 2009 (Supliment ordinar la GURI nr. 179 din 4 august 2009), prevede, sub titlul „Forme contractuale flexibile de recrutare și de încadrare în muncă a personalului”:

„1. Pentru cerințele legate de nevoile lor obișnuite, administrațiile publice recrutează 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, contractele colective naționale reglementează contractele de muncă pe durată determinată […].

3. În scopul combaterii abuzurilor în utilizarea muncii flexibile, cel târziu la 31 decembrie în fiecare an, pe baza unor instrucțiuni speciale furnizate printr-o directivă a ministrului administrației publice și inovației, administrațiile întocmesc, fără ca acest lucru să genereze sarcini noi sau sporite pentru finanțele publice, un raport analitic de informare cu privire la categoriile de muncă flexibilă utilizate, care urmează să fie transmis, cel târziu la 31 ianuarie în fiecare an, celulelor de evaluare sau serviciilor de control intern prevăzute prin Decretul legislativ nr. 286 din 30 iulie 1999, precum și Președinției Consiliului de Miniștri, Departamentul funcției publice, care redactează un raport anual în atenția Parlamentului. Directorului responsabil de o neregularitate în recurgerea la muncă flexibilă nu i se poate acorda primă de rezultat.

[…]

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. […]”

13. Potrivit deciziilor de trimitere, munca pe durată determinată în administrația publică intră de asemenea sub incidența Decretului legislativ nr. 368 privind transpunerea Directivei 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES) din 6 septembrie 2001 (GURI nr. 235 din 9 octombrie 2001, p. 4, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 368/2001”).

14. În temeiul articolului 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001, astfel cum a fost introdus prin Legea nr. 247 din 24 decembrie 2007 și modificat prin Decretul-lege nr. 112 din 25 iunie 2008:

„Cu condiția respectării reglementării referitoare la contractele succesive, prevăzută la alineatele precedente, și în lipsa unor dispoziții contrare ale contractelor colective încheiate la nivel național, local sau la nivelul întreprinderii cu organizațiile sindicale cele mai reprezentative pe plan național, în cazul în care, drept consecință a succesiunii contractelor pe durată determinată pentru exercitarea unor atribuții echivalente, raportul de muncă dintre același angajator și același lucrător depășește global perioada de treizeci și șase de luni, incluzând prelungirile și reînnoirile, indiferent de perioadele de întrerupere dintre contracte, raportul de muncă este considerat a fi pe durată nedeterminată […]”

15. Potrivit articolului 10 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001, astfel cum a fost modificat prin articolul 9 alineatul 18 din Decretul-lege nr. 70 din 13 mai 2011 (denumit în continuare „Decretul-lege nr. 70/2011”), convertit în Legea nr. 106 din 12 iulie 2011 (GURI nr. 160 din 12 iulie 2011):

„[…] de asemenea, sunt excluse de la aplicarea prezentului decret contractele pe durată determinată încheiate pentru a asigura suplinirea personalului didactic și TESA [tehnic, economic și socio-administrativ, denumit în continuare «personalul TESA»], având în vedere necesitatea de a se garanta continuitatea serviciului școlar și educativ, chiar și în cazul absenței temporare a personalului didactic și TESA având un raport de muncă pe durată nedeterminată sau chiar determinată. În orice caz, nu se aplică articolul 5 punctul 4-bis din prezentul decret.”

16. În ceea ce privește personalul didactic și TESA, reglementarea raportului de muncă pe durată determinată figurează la articolul 4 din Legea nr. 124 privind dispoziții urgente în materie de personal didactic (legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico) din 3 mai 1999 (GURI nr. 107 din 10 mai 1999), astfel cum a fost modificat prin Decretul-lege nr. 134 din 25 septembrie 2009, convertit, cu modificări, prin Legea nr. 167 din 24 noiembrie 2009 (GURI nr. 274 din 24 noiembrie 1999, denumită în continuare „Legea nr. 124/1999”). Potrivit instanței de trimitere în cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13, această lege nu se aplică școlii comunale, care rămâne astfel sub incidența Decretelor legislative nr. 165/2001 și nr. 368/2001.

17. Potrivit articolului 4 din Legea nr. 124/1999:

„1. Ocuparea catedrelor și a posturilor didactice care sunt efectiv vacante și libere la data de 31 decembrie și care vor rămâne, în mod previzibil, vacante și libere pe durata întregului an școlar, în cazul în care nu se poate asigura cu personalul didactic titular care face parte din efectivele provinciei sau prin recurgere la personal excedentar și cu condiția ca pe posturile respective să nu fi fost deja repartizat personal titular, sub orice formă, se asigură prin posturi de suplinitor anuale, în așteptarea organizării unor proceduri de concurs pentru recrutarea de personal didactic titular.

2. Ocuparea catedrelor și a posturilor didactice care nu sunt vacante și care se eliberează *de facto* înainte de 31 decembrie și până la terminarea anului școlar se asigură prin posturi de suplinitor temporare până la terminarea activităților didactice. De asemenea, se asigură prin posturi de suplinitor temporare până la terminarea activităților didactice pentru acoperirea orelor de predare care nu contribuie la crearea de catedre sau posturi cu ora.

[…]

11. Dispozițiile prevăzute la alineatele care precedă se aplică de asemenea personalului [TESA]. […]

[…]

14bis. În măsura în care sunt necesare pentru a se garanta continuitatea serviciilor didactice și educative, contractele pe durată determinată încheiate pentru posturile de suplinitor prevăzute la alineatele 1, 2 și 3 se pot transforma în raporturi de muncă pe durată nedeterminată numai în cazul titularizării, în sensul prevederilor în vigoare și pe baza clasificării candidaților prevăzute de prezenta lege și la articolul 1 alineatul 605 litera (c) din Legea nr. 296 din 27 decembrie 2006, cu modificările ulterioare."

18. Potrivit articolului 1 din Decretul Ministerului Educației nr. 131 (decreto del Ministero della pubblica istruzione, n. 131) din 13 iunie 2007, posturile pentru personalul didactic și pentru personalul administrativ al școlii sunt de trei tipuri:

— posturi de suplinitor anuale, pentru posturi vacante și libere deoarece nu au titular;

— posturi de suplinitor temporare, până la terminarea activităților pedagogice, pentru posturi care nu sunt vacante, dar sunt libere și

— posturi de suplinitor temporare, pentru orice alte necesități, sau posturi de suplinitor pe termen scurt.

19. Titularizarea personalului didactic prevăzută la articolul 4 alineatul 14 bis din Legea nr. 124/1999 este reglementată prin articolele 399 și 401 din Decretul legislativ nr. 297 privind textul unic al dispozițiilor legislative aplicabile în materie de învățământ (decreto legislativo n. 297 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione) din 16 aprilie 1994 (supliment ordinar la GURI nr. 115 din 19 mai 1994, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 297/1994").

20. În temeiul articolului 399 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 297/1994:

„Recrutarea personalului didactic pentru grădiniță și pentru școala primară și secundară, inclusiv pentru liceele de artă și institutele de artă, se efectuează, pentru 50 % dintre posturile libere pentru fiecare an școlar, prin concurs pe bază de diplome și examene și, pentru cele 50 % rămase, pe baza listelor permanente de candidați eligibili prevăzute la articolul 401."

21. Potrivit articolului 401 alineatele 1 și 2 din același decret:

„1. Listele de candidați eligibili întocmite în urma concursurilor organizate exclusiv pe bază de diplome pentru personalul didactic din grădinițe, școli primare și secundare, inclusiv din liceele de artă și institutele de artă, sunt transformate în liste permanente de candidați eligibili care trebuie utilizate pentru titularizările prevăzute la articolul 399 alineatul 1.

2. Listele permanente de candidați eligibili prevăzute la alineatul 1 sunt completate periodic prin înscrierea personalului didactic care a reușit la probele ultimului concurs regional pe bază de diplome și de examene, pentru aceeași clasă de concurs și același post, și a personalului didactic care a solicitat transferul de pe lista permanentă de candidați eligibili corespunzătoare unei alte regiuni. În același timp cu înscrierea noilor candidați, se procedează la actualizarea clasificării celor care sunt deja înscriși pe această listă."

III – **Situația de fapt aflată la originea litigiilor principale**

A – *Cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13*

22. Doamnele Mascolo, Forni, Racca și Russo au fost recrutate pe bază de contracte de muncă pe durată determinată succesive, primele trei în calitate de personal didactic în serviciul Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Ministerul Educației, Universităților și Cercetării, denumit în continuare „Ministero") și ultima ca personal didactic în serviciul Comune di Napoli (comuna Napoli). În temeiul contractelor menționate, acestea au lucrat pentru angajatorii lor respectivi în următoarele perioade: un total de 71 de luni dintr-o perioadă de 9 ani pentru doamna Mascolo (între 2003 și 2012), un total de 50 de luni și 27 de zile dintr-o perioadă de 5 ani pentru doamna Forni (între 2006 și 2012), un total de 60 de luni dintr-o perioadă de 5 ani pentru doamna Racca (între 2007 și 2012) și un total de 45 de luni și 15 zile dintr-o perioadă de 5 ani pentru doamna Russo (între 2006 și 2011).

23. Considerând nelegale aceste contracte de muncă pe durată determinată succesive, reclamantele din litigiile principale au sesizat Tribunale di Napoli, solicitând, cu titlu principal, recalificarea acestor contracte pe durată determinată ca fiind raporturi de muncă pe durată nedeterminată și, în consecință, titularizarea lor [4], precum și plata salariilor corespunzătoare perioadelor de întrerupere dintre încetarea unui contract și intrarea în vigoare a următorului contract și, cu titlu subsidiar, compensarea prejudiciului suferit.

24. Potrivit Ministero și Comune di Napoli, în schimb, articolul 36 din Decretul legislativ nr. 165/2001, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 102, împiedică orice recalificare a raportului de muncă. Articolul 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001 nu ar fi aplicabil, ținând seama de articolul 10 alineatul 4 bis din același decret, introdus prin articolul 9 alineatul 18 din Decretul-lege nr. 70/2011. Pe de altă parte, reclamantele din litigiile principale nu ar avea dreptul nici la daune interese, dat fiind că procedura de recrutare era legală și că elementele constitutive ale unei nelegalități nu erau, în orice caz, dovedite. În sfârșit, întrucât contractele pe durată determinată nu erau legate între ele și nu constituiau, așadar, nici continuarea și nici prelungirea contractelor anterioare, nu ar exista niciun abuz.

25. În procedurile în fața instanței de trimitere, problema principală se referă la incompatibilitatea cu clauza 5 din acordul-cadru a sistemului utilizat de statul italian pentru a înlocui lucrătorii pe durată nedeterminată în sectorul școlii publice. Tribunale di Napoli observă că acest sistem se întemeiază pe listele de candidați eligibili, în care personalul didactic suplinitor este înscris în funcție de vechime. Aceștia pot fi angajați pe post în funcție de progresarea lor pe aceste liste și de posturile libere. Potrivit acestei instanțe, sistemul menționat s-ar preta, astfel cum demonstrează numărul și durata globală a contractelor pe durată determinată încheiate în prezentele cauze, la o utilizare abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată în sectorul școlii publice. Instanța de trimitere subliniază [5] printre altele că acest sistem nu cuprinde măsuri de prevenire a abuzurilor în sensul punctului (1) literele (a)-(c) al clauzei respective. Aceasta ridică de asemenea problema compatibilității sistemului cu mai multe principii generale de drept al Uniunii sau cu dispoziții ale Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta").

4 — Întrucât a fost titularizată în cursul procedurii în temeiul progresării sale în lista permanentă de candidați eligibili prevăzută la articolul 401 din Decretul legislativ nr. 297/1994, doamna Racca a transformat cererea sa inițială în cerere de recunoaștere deplină a vechimii sale și în despăgubire pentru prejudiciul suferit.

5 — Contrar celor statuate de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație) în hotărârea nr. 10127/12.

B – *Cauza C-418/13*

26. Doamnele Napolitano, Cittadino și Zangari, precum și domnii Perrella și Romano au fost recrutați de Ministero pe baza unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, primii patru în calitate de personal didactic și ultimul în calitate de colaborator administrativ, în diverse unități școlare. În temeiul contractelor respective, ei au lucrat în perioade cuprinse, după caz, între patru și șapte ani școlari.

27. Apreciind că aceste contracte de muncă pe durată determinată succesive erau nelegale, reclamanții din litigiile principale au sesizat Tribunale di Roma și, respectiv, Tribunale di Lamezia Terme, solicitând, cu titlu principal, recalificarea contractelor lor ca fiind contracte de muncă pe durată nedeterminată și, în consecință, titularizarea lor și plata remunerațiilor datorate pentru perioadele de întrerupere între încetarea unui contract și intrarea în vigoare a contractului următor. Cu titlu subsidiar, reclamanții din litigiile principale au solicitat repararea prejudiciului suferit.

28. În cadrul litigiilor cu care au fost astfel sesizate, Tribunale di Roma și Tribunale di Lamezia Terme au ridicat problema compatibilității articolului 4 alineatele 1 și 11 din Legea nr. 124/1999 cu clauza 5 din acordul-cadru, în măsura în care această dispoziție permite administrației să recruteze, nelimitat, pe durată determinată, personalul didactic, tehnic sau administrativ pentru a ocupa posturile vacante de pe tabelul efectivelor unei școli. Apreciind că această problemă nu putea fi soluționată nici printr-o interpretare conformă, dispoziția menționată fiind formulată în mod neechivoc, nici prin neaplicarea dispozițiilor naționale în discuție, clauza 5 din acordul-cadru fiind lipsită de efect direct, aceste instanțe au sesizat cu titlu incident Corte costituzionale cu o problemă de legalitate constituțională privind articolul 4 alineatele 1 și 11 din Legea nr. 124/1999 pentru incompatibilitatea cu articolul 117 din Constituția Republicii Italiene.

29. În decizia sa de trimitere, Corte costituzionale constată că reglementarea italiană aplicabilă în sectorul școlar nu prevede, în ceea ce privește personalul angajat pe durată determinată, nici durata maximă a contractelor, nici numărul maxim al reînnoirilor acestora, în sensul clauzei 5 punctul (1) literele (b) și (c) din acordul-cadru. Aceasta solicită să se stabilească totuși dacă respectiva reglementare nu ar putea fi justificată de un „motiv obiectiv” în sensul punctului (1) litera (a) al clauzei menționate.

30. Corte costituzionale arată în această privință că legislația națională ar fi structurată, cel puțin în principiu, astfel încât angajarea personalului școlar cu contract de muncă pe durată determinată să poată răspunde motivelor obiective prevăzute de clauza 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru. Cu toate acestea, are îndoieli în ceea ce privește compatibilitatea diverselor dispoziții ale legislației naționale cu această clauză.

IV – **Întrebările preliminare**

31. Întrebările preliminare ale instanțelor de trimitere se suprapun în parte. Primele șase întrebări adresate în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13 sunt identice. Prima-a treia întrebare adresate în cauza C-63/13 corespund cu a doua-a patra întrebare adresate în cauzele C-22/13, C-61/13 și, respectiv, C-62/13. În cauzele C-61/13 și C-62/13, este adresată Curții o a șaptea întrebare. În sfârșit, întrebările adresate în cauza C-418/13 corespund în esență primei întrebări adresate în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13.

32. Din motive de claritate, retranscriem în continuare toate întrebările preliminare adresate de fiecare dintre cele două instanțe de trimitere.

33. În cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13, Tribunale di Napoli a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele șapte întrebări preliminare:

„1) Contextul normativ al sectorului școlar, astfel cum este descris, constituie o măsură echivalentă în sensul clauzei 5 din Directiva [1999/70]?

2) Când trebuie să se considere că un raport de muncă este «al statului», în sensul clauzei 5 din Directiva [1999/70] și în special în sensul expresiei «sectoare și categorii specifice de lucrători», și, prin urmare, acesta poate stabili consecințe diferite față de raporturile de muncă private?

3) Ținându-se cont de explicațiile furnizate la articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78/CE [a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7)] și la articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54/CE [a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262)], noțiunea «condiții de încadrare în muncă» menționată la clauza 4 din Directiva [1999/70] include și consecințele întreruperii nelegale a raportului de muncă? În ipoteza unui răspuns afirmativ la întrebarea anterioară, diferența dintre consecințele prevăzute în dreptul intern pentru întreruperea nelegală a raportului de muncă pe durată nedeterminată și pe durată determinată sunt justificabile în sensul clauzei 4?

4) În temeiul principiului cooperării loiale, unui stat i se interzice să prezinte, în cadrul unei proceduri preliminare interpretative în fața Curții […], un cadru normativ intern intenționat necorespunzător cu cel real, iar instanța va fi obligată, în absența oricărei alte interpretări a dreptului intern care să respecte în egală măsură obligațiile derivate din apartenența la Uniunea Europeană, să interpreteze, dacă este posibil, dreptul intern în conformitate cu interpretarea oferită de stat?

5) În condițiile aplicabile contractului sau raportului de muncă prevăzute de Directiva [91/533] și în special de articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (e) intră și indicarea ipotezelor în care contractul de muncă pe durată determinată se poate transforma în contract pe durată nedeterminată?

6) În ipoteza unui răspuns afirmativ la întrebarea de mai sus, o modificare cu efect retroactiv a cadrului normativ, care nu garantează lucrătorului salariat posibilitatea de a invoca drepturile care derivă din această directivă, și anume respectarea condițiilor de muncă indicate în documentul de angajare, este contrară articolului 8 alineatul (1) din Directiva [91/533] și obiectivelor prevăzute de Directiva [91/533], în special de cel de al doilea considerent al acesteia?

7) Principiile generale de drept [al Uniunii] în vigoare referitoare la securitatea juridică, la protecția încrederii legitime, la egalitatea armelor în cadrul procesului, la protecția jurisdicțională efectivă, la dreptul la o instanță independentă și, mai general, la un proces echitabil, garantate de [articolul 6 TUE] […] – coroborat cu articolul 6 din Convenția [europeană] pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950, și cu articolele 46 și 47 și cu articolul 52 alineatul (3) din [cartă] – trebuie interpretate în sensul că se opun, în domeniul de aplicare al Directivei [1999/70], adoptării de către statul italian, după un termen apreciabil (trei ani și șase luni), a unei dispoziții legislative – precum articolul 9 din Decretul-lege nr. 70/2011, care a adăugat la articolul 10 din Decretul legislativ [nr. 368/2001] un alineat 4 bis – care urmărește să modifice consecințele proceselor în curs, aducând atingere în

mod direct lucrătorului, în favoarea angajatorului, care este statul, și eliminând posibilitatea, prevăzută de ordinea juridică națională, de a sancționa reiterarea abuzivă a contractelor pe durată determinată?”

34. În cauza C-418/13, Corte costituzionale a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Clauza 5 punctul (1) din [acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că se opune aplicării articolului 4 alineatul 1 ultima teză și alineatul 11 din Legea [nr. 124/1999] – care, după reglementarea atribuirii de posturi de suplinitor anuale pentru posturile «efectiv vacante și libere până la data de 31 decembrie», prevede că posturile sunt ocupate prin atribuirea de posturi de suplinitor anuale «în așteptarea finalizării procedurilor de concurs pentru recrutarea personalului didactic titular» –, această dispoziție permițând recurgerea la contracte pe durată determinată fără indicarea unor termene precise pentru finalizarea concursurilor și fără a prevedea dreptul la repararea prejudiciului?

2) Constituie motive obiective, în sensul clauzei 5 punctul (1) din [acordul-cadru], necesitățile de organizare a sistemului școlar italian, așa cum este prezentat mai sus, astfel încât să determine compatibilitatea cu dreptul Uniunii a unei reglementări precum cea italiană, care nu prevede dreptul la repararea prejudiciului în cazul angajării de personal școlar pe durată determinată?”

V – **Procedura în fața Curții**

35. Deciziile de trimitere au fost primite la Curte la 17 ianuarie (cauza C-22/13), la 7 februarie (cauzele C-61/13-C-63/13) și la 23 iulie 2013 (cauza C-418/13). Prin ordonanța președintelui Curții din 8 martie 2013, cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13 au fost conexate. Doamnele Mascolo, Forni, Racca și Russo (cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13), doamnele Napolitano, Cittadino și Zangari și domnii Perrella și Romano (cauza C-418/13), guvernul italian, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise. Federazione Gilda-Unams, Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL) și Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) au depus observații numai în cauza C-62/13. Guvernul polonez a depus observații în cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13, iar guvernul elen numai în cauza C-418/13.

36. Prin decizia din 11 februarie 2014, Curtea a decis să conexeze cauzele C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13 pentru buna desfășurare a procedurii orale și în vederea pronunțării hotărârii, în conformitate cu articolul 54 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții.

37. În perspectiva organizării unei ședințe comune în aceste cauze, Curtea a invitat, în temeiul articolului 61 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, părțile care intenționează să se înfățișeze să se înțeleagă cu privire la pozițiile respective, să își concentreze pledoariile asupra interpretării clauzei 5 din acordul-cadru și să răspundă la a șaptea întrebare adresată în cauzele C-61/13 și C-62/13.

38. În cursul ședinței din 27 martie 2013, au fost prezentate observații orale în numele doamnelor Mascolo, Forni, Racca, Russo, Napolitano și Cittadino, al Ministero, al Comune di Napoli, al Federazione Gilda-Unams, al Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL) și al Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) și al guvernul italian, precum și al Comisiei.

VI – **Analiză**

A – *Cu privire la competența Curții și la admisibilitatea cererilor de decizie preliminară*

39. În primul rând, în observațiile lor scrise, Comune di Napoli, guvernul italian și Comisia au contestat admisibilitatea celei de a patra întrebări preliminare în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13 și a celei de a treia întrebări preliminare în cauza C-63/13.

40. Aceste întrebări privesc, în primul rând, interpretarea principiului cooperării loiale în raport cu comportamentul unui stat membru în cadrul unei proceduri preliminare anterioare. Astfel, premisa primei întrebări preliminare adresate în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13 este că interpretarea dreptului național dată de guvernul italian este incorectă. Pornind de la această premisă, Tribunale di Napoli se referă, în cea de a patra întrebare, la interpretarea cadrului juridic național furnizată de guvernul italian în cauza Affatato [6]. În opinia instanței de trimitere, această din urmă interpretare nu corespunde celei care a fost prezentată de guvernul italian în cadrul prezentelor cauze. În consecință, aceasta solicită să se stabilească dacă statul italian și-a încălcat, pentru acest motiv, obligația de cooperare loială.

41. În al doilea rând, această instanță [7] urmărește de asemenea să afle dacă obligația de cooperare loială o obligă, atunci când interpretează dreptul intern în conformitate cu dreptul Uniunii, să urmeze interpretarea furnizată Curții într-un alt context de către statul membru căruia îi aparține, chiar și atunci când această interpretare a fost considerată eronată de către o instanță internă de grad superior [8].

42. Amintim că, în cadrul repartizării atribuțiilor între Curte și instanțele naționale, care guvernează procedura de trimitere preliminară, Curtea nu este competentă să se pronunțe cu privire la comportamentul unui stat membru și nici cu privire la interpretarea normelor de drept național. Revine doar instanțelor naționale, iar nu Curții, sarcina de a interpreta dreptul național [9] și, în consecință, de a soluționa litigiile legate de această interpretare.

43. În al doilea rând, trebuie să înlăturăm argumentele invocate în cauza C-63/13 de Comune di Napoli, potrivit cărora cererea de decizie preliminară adresată Curții este inadmisibilă. Comune di Napoli a susținut în esență că interpretarea clauzei 5 din acordul-cadru nu ar fi necesară. Astfel, Comune di Napoli susține că reiese din decizia de trimitere că Tribunale di Napoli consideră, pe baza indicațiilor furnizate de jurisprudența Curții, că măsurile preventive și sancțiunile adoptate de legislația italiană pentru a transpune acordul-cadru sunt insuficiente, astfel încât, prin examinarea tuturor circumstanțelor din speță, ar fi putut recurge la o interpretare conformă pentru decizia sa.

6 — În această cauză, guvernul italian susținuse că articolul 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001, care prevede că contractele pe durată determinată succesive care depășesc o durată de 36 de luni sunt transformate în contracte de muncă pe durată nedeterminată, era aplicabil sectorului public. A se vedea Ordonanța Affatato (C-3/10, EU:C:2010:574, punctul 48).

7 — În ceea ce privește acest aspect al problemei, instanța de trimitere pornește de la o premisă diferită, și anume că dreptul național ar putea fi interpretat în sensul că articolul 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001, care prevede recalificarea contractelor pe durată determinată succesive care depășesc o durată de 36 de luni ca fiind contracte pe durată nedeterminată, se aplică sectorului public, inclusiv școala. A se vedea nota de subsol 5 din prezentele concluzii.

8 — Instanța de trimitere arată că Corte suprema di cassazione, în hotărârea nr. 10127/12, a exclus aplicarea în sectorul public, inclusiv în cel al școlii, a articolului 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/01 și, prin urmare, în esență, că observațiile în cauza Affatato nu corespund realității (a se vedea Ordonanța Affatato, EU:C:2010:574, punctul 48).

9 — A se vedea în acest sens Hotărârile Dietz (C-435/93, EU:C:1996:395, punctul 39), Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178, punctul 21), și Bouanich (C-265/04, EU:C:2006:51, punctul 51).

44. Amintim că, în cadrul cooperării judiciare instituite prin articolul 267 TFUE, întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de pertinență. Respingerea de către Curte a unei cereri formulate de o instanță națională este posibilă numai în situații speciale [10]. În plus, instanța națională este singura competentă să aprecieze atât necesitatea unei hotărâri preliminare, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții [11].

B – *Cu privire la fond*

45. Prin intermediul întrebărilor preliminare, instanțele de trimitere urmăresc să afle în esență dacă o reglementare națională referitoare la sectorul școlii publice precum reglementarea italiană în discuție în litigiile principale este conformă cu acordul-cadru. În special, Tribunale di Napoli ridică problema compatibilității diverselor dispoziții ale legislației italiene cu clauza 5 din acordul-cadru, precum și cu mai multe principii generale de drept al Uniunii sau cu dispoziții ale cartei.

46. În cadrul unei trimiteri preliminare, Curtea nu este competentă să se pronunțe cu privire la compatibilitatea cu dreptul Uniunii a unei măsuri naționale. Totuși, aceasta poate furniza instanței naționale toate elementele de interpretare a dreptului Uniunii care sunt de natură să îi permită să aprecieze această compatibilitate în vederea soluționării cauzei deduse judecății sale [12].

1. Observații introductive

47. Prezenta cauză se înscrie într-un context juridic complex [13]. Ne pare deci necesar să începem prin a aminti elementele esențiale ale sistemului național de înlocuire a personalului didactic aplicabil în sectorul școlii publice [14], înainte de a trece la examinarea întrebărilor preliminare. Întemeindu-ne pe informațiile care reies din deciziile de trimitere, precum și pe cele culese în ședință, sistemul pus în practică de legislația italiană pare să funcționeze, în esență, după cum urmează.

48. Decretele legislative nr. 165/2001 și nr. 368/2001 au transpus în dreptul italian acordul-cadru, în sectorul public și, respectiv, în sectorul privat. Cu toate acestea, reiese din deciziile de trimitere că reglementarea națională în discuție în litigiile principale aplicabilă școlii publice derogă cu privire la anumite aspecte esențiale de la aceste decrete legislative.

49. Titularizarea personalului didactic se efectuează, în temeiul acestei reglementări, prin două modalități diferite, și anume, pentru 50 % din posturile vacante din fiecare an școlar, prin concurs pe bază de diplome și de examene, iar pentru cele 50 % rămase, pe baza listelor permanente de candidați eligibili pe care sunt înscriși în special profesorii care au reușit deja la un astfel de concurs [15]. Astfel, posturile vacante sunt ocupate anual de suplinitori, „în așteptarea unor proceduri de concurs pentru recrutare de personal didactic titular” [16], care sunt aleși din listele respective. Progresarea pe aceste liste, care poate conduce la titularizare, este legată de repetarea sarcinilor de suplinitor.

50. În această privință, din observațiile scrise ale reclamanților din litigiile principale în cauza C-418/13, precum și din observațiile Comisiei în cadrul audierii pledoariilor reiese că pe listele permanente de candidați eligibili ar figura nu numai numele profesorilor care au reușit la concursurile publice pe bază de diplome și de examene și care nu au reușit să obțină un post de titular, dar și numele profesorilor care au frecventat școlile de specializare pentru învățământ și au urmat, așadar,

10 — Hotărârea Inter-Environnement Wallonie și Terre wallonne (C-41/11, EU:C:2012:103, punctul 35).

11 — Hotărârea Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 32).

12 — Hotărârea Azienda Agro-Zootecnica Franchini și Eolica di Altamura (C-2/10, EU:C:2011:502, punctul 35 și jurisprudența citată).

13 — Trebuie subliniat că acesta a fost prezentat într-o manieră destul de confuză prin deciziile de trimitere care provin de la Tribunale di Napoli.

14 — Reiese din dosar că noțiunea de școală publică trebuie înțeleasă ca excluzând școala comunală.

15 — A se vedea articolul 399 alineatul 1, precum și articolul 401 alineatele 1 și 2 din Decretul legislativ nr. 297/1994.

16 — A se vedea articolul 4 alineatul 1 din Legea nr. 124/1999.

cursuri care le conferă dreptul de a lucra în învățământ. Astfel, acest sistem de progresie pe lista de candidați eligibili, care se bazează pe vechimea dobândită de persoana care este înscrisă pe această listă, permite titularizarea, pe de o parte, a profesorilor care au reușit la concursuri publice și, pe de altă parte, a celor care nu au reușit niciodată la un astfel de concurs, dar care au urmat cursurile care le conferă dreptul de a lucra menționate mai sus.

51. În această privință, Corte costituzionale arată că procedurile de concurs au fost întrerupte între 1999 și 2011 [17] și că această perioadă s-a caracterizat printr-un număr foarte limitat de angajări cu contract de muncă pe durată nedeterminată în sectorul școlar și printr-o reducere clară, între 2007 și 2012, a numărului de contracte de muncă pe durată determinată.

52. Din dosar reiese de asemenea că accesul la școlile de specializare ar fi fost suspendat pentru o perioadă nedeterminată prin Legea nr. 133 din 25 iunie 2008.

53. Acesta este contextul în care trebuie examinate întrebările preliminare.

2. Cu privire la prima întrebare

54. Prin intermediul primei întrebări preliminare adresate de Tribunale di Napoli în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13, precum și prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări preliminare adresate de Corte costituzionale în cauza C-418/13, pe care trebuie să le examinăm împreună, aceste instanțe de trimitere urmăresc să se stabilească, în esență, dacă legislația italiană aplicabilă contractelor de muncă pe durată determinată încheiate cu personalul didactic care ocupă posturi de suplinitor în sectorul școlii publice cuprinde măsuri suficiente pentru a preveni și a sancționa recurgerea abuzivă la asemenea contracte și, în consecință, dacă este conformă cu clauza 5 din acordul-cadru [18].

55. Pentru a determina dacă legislația națională în discuție în litigiile principale cuprinde măsuri suficiente în sensul acestei dispoziții, vom examina în primul rând domeniul de aplicare al acordului-cadru, înainte de a analiza, în al doilea rând, interpretarea acesteia în lumina jurisprudenței relevante.

a) Cu privire la domeniul de aplicare al acordului-cadru

56. Guvernul elen susține că un stat membru ar putea scuti în totalitate sectorul educației de obligațiile impuse prin clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru. În sprijinul acestui argument, guvernul elen susține că respectiva clauză permite să se ia în considerare „nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători”.

57. Amintim în această privință că domeniul de aplicare al acordului-cadru este definit de clauza 2 punctul (1) coroborată cu clauza 3 punctul (1) din acest acord-cadru. Astfel, potrivit unei jurisprudențe consacrate a Curții, din însuși modul de redactare a acestei prime dispoziții reiese că acordul-cadru are un domeniu de aplicare larg, din care niciun sector specific nu este în principiu exclus [19]. Astfel, acesta se aplică în general „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”.

17 — Reiese din dosar că noi proceduri de concurs au fost organizate în 2012.

18 — Reiese din înscrisurile Comisiei că aceasta a inițiat proceduri în constatarea neîndeplinirii obligațiilor prin care reproșează Republicii Italiene că nu a adoptat măsuri de natură să prevină utilizarea abuzivă a contractelor pe durată determinată succesive în sectorul școlii.

19 — Hotărârile Adeneler și alții (C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 56) și Angelidaki și alții (C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctele 114 și 166), Ordonanța Koukou (C-519/08, EU:C:2009:269, punctul 71), Hotărârile Sorge (C-98/09, EU:C:2010:369, punctele 30 și 31), Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 39), precum și Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, punctul 34).

58. În plus, Curtea a statuat deja că noțiunea „lucrători pe durată determinată” [20] cuprinde toți lucrătorii, fără a face distincție în funcție de calitatea publică sau privată a angajatorului lor [21].

59. Prin urmare, contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată încheiate în sectorul învățământului public nu pot fi excluse din domeniul de aplicare al acestui acord-cadru [22]. În consecință, trebuie să respingem argumentul invocat de guvernul elen în cadrul primei întrebări în cauza C-418/13.

b) Cu privire la interpretarea clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru

60. Rezultă din clauza 1 din acordul-cadru că obiectivul acestuia este stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive [23]. Acest cadru prevede, așadar, un anumit număr de dispoziții minime de protecție destinate să evite incertitudinea situației salariaților [24] și, prin urmare, fragilizarea acestora ca urmare a faptului că sunt angajați cu contract pe durată determinată o perioadă îndelungată [25]. Într-adevăr, această categorie de salariați riscă astfel, într-o perioadă semnificativă din cariera lor profesională, să fie exclusă de la beneficiul stabilității unui loc de muncă, stabilitate care constituie însă, astfel cum reiese din acordul-cadru, un element major al protecției lucrătorilor [26].

61. În acest sens, acordul menționat cuprinde două tipuri de măsuri: măsuri de prevenire a abuzurilor, prevăzute la clauza 5 punctul (1), și măsuri de sancționare a abuzurilor, prevăzute în special în clauza 5 punctul (2) litera (b) din acordul-cadru [27].

i) Cu privire la existența unor măsuri de prevenire a abuzurilor

62. Statele membre au obligația („adoptarea efectivă și obligatorie”) să introducă una sau mai multe dintre măsurile enumerate în clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) din acordul-cadru atunci când dreptul lor intern nu cuprinde deja măsuri legale echivalente [28]. Măsurile vizate de clauza menționată se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive, la durata totală maximă a acestor contracte sau raporturi de muncă și la numărul de reînnoiri ale acestora.

20 — În temeiul clauzei 3 din acordul-cadru, un lucrător pe durată determinată reprezintă „o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiat 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”.

21 — Hotărârile Adeneler și alții (EU:C:2006:443, punctul 56), precum și Della Rocca (EU:C:2013:235, punctul 34).

22 — În temeiul clauzei 2 punctul (2) din același acord-cadru, statele membre și partenerii sociali au posibilitatea de a exclude din domeniul de aplicare al acestui acord-cadru numai „relațiile de formare profesională inițială și de ucenicie”, precum și „contractele sau raporturile de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice”. Hotărârile Adeneler și alții (EU:C:2006:443, punctul 57), precum și Della Rocca (EU:C:2013:235, punctul 35).

23 — Hotărârea Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 26).

24 — Hotărârile Adeneler și alții (EU:C:2006:443, punctul 63), Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 88), precum și Angelidaki și alții (EU:C:2009:250, punctul 73). În cadrul Uniunii, majoritatea locurilor de muncă noi create în acești ultimi ani (chiar și înainte de criză) se bazează pe contracte temporare și pe alte forme de angajare atipice. A se vedea Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 18 aprilie 2012, intitulată „Către o redresare generatoare de locuri de muncă”, [COM(2012) 173 final, p. 12].

25 — Punctul 6 din considerațiile generale ale acordului-cadru prevede că contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală pentru raporturile de muncă, contribuie la calitatea vieții lucrătorilor implicați și îmbunătățesc performanța.

26 — Hotărârea Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, punctul 64). Curtea a statuat de asemenea că din al doilea paragraf al preambulului la acordul-cadru și din cuprinsul punctului 8 din considerațiile generale ale acestuia reiese că numai în anumite împrejurări contractele de muncă pe durată determinată sunt susceptibile să răspundă atât nevoilor angajatorilor, cât și nevoilor lucrătorilor. A se vedea Ordonanța Vassilakis și alții (C-364/07, EU:C:2008:346, punctul 83).

27 — A se vedea Concluziile avocatului general Poiares Maduro prezentate în cauza Marrosu și Sardino (C-53/04, EU:C:2005:569, punctul 29).

28 — Hotărârea Marrosu și Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, punctele 44 și 50), precum și, mai recent, Hotărârea Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 42).

63. Instanțele de trimitere, reclamanții din cauzele principale și Comisia sunt de acord, în esență, cu privire la faptul că legislația italiană în discuție în litigiile principale nu prevede nici numărul acestor contracte succesive, nici durata lor maximă, în sensul clauzei 5 punctul (1) literele (b) și (c) din acordul-cadru. În special, Tribunale di Napoli arată că, de la intrarea în vigoare a Decretului legislativ nr. 70/2011, articolul 10 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001 exclude aplicarea în sectorul școlii publice a articolului 5 alineatul 4 bis din decretul menționat, care prevede că contractele de muncă pe durată determinată care depășesc o perioadă de 36 de luni sunt recalificate ca fiind contracte de muncă pe durată nedeterminată, ceea ce ar permite un număr nelimitat de reînnoiri.

64. În urma analizei noastre asupra dosarului, împărtășim acest punct de vedere. Astfel, deși respectiva legislație în discuție nu ține nici de punctul (1) litera (b) și nici de punctul (1) litera (c) ale clauzei 5 din acordul-cadru, trebuie să examinăm dacă aceasta cuprinde o măsură preventivă în sensul punctului (1) litera (a) al acestei clauze sau, în lipsa acesteia, o măsură echivalentă celor enunțate în clauza 5 menționată.

65. Astfel cum rezultă din toate observațiile scrise, această întrebare trebuie să își găsească un răspuns în jurisprudența Curții, mai precis în Hotărârea Kücük [29]. Această hotărâre privește aspectul dacă nevoia temporară de personal suplinitor prevăzută de o reglementare națională poate constitui un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru. Ar fi, așadar, util să amintim pe scurt raționamentul dezvoltat de Curte în hotărârea menționată.

66. În primul rând, Curtea a statuat că noțiunea de motive obiective care justifică într-un context specific reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată trebuie să aibă în vedere împrejurări precise și concrete ce caracterizează o activitate determinată și care, astfel, sunt în măsură să justifice, în acel context specific, utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive [30]. În schimb, o prevedere națională care se limitează să autorizeze, în mod general și abstract, printr-o normă legislativă sau administrativă, încheierea de contracte de muncă pe durată determinată succesive nu ar fi conformă cu cerințele menționate [31].

67. În al doilea rând, Curtea a apreciat că o dispoziție care permite reînnoirea contractelor pe durată determinată în vederea înlocuirii altor salariați care se află momentan în imposibilitatea de a-și exercita atribuțiile, nu este, în sine, contrară acordului-cadru [32]. În această privință, Curtea a precizat că faptul că o administrație dispune de personal numeros face inevitabilă recurgerea frecventă la posturi de suplinitor temporare, în special ca urmare a indisponibilității angajaților aflați în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu pentru creșterea copilului sau în alte situații. În opinia Curții, înlocuirea temporară a salariaților în aceste împrejurări poate constitui un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, motiv care justifică atât recurgerea la contracte pe durată determinată, cât și reînnoirea acestora în funcție de apariția nevoilor [33].

29 — C-586/10, EU:C:2012:39. Cu privire la această hotărâre, a se vedea comentariul lui Robin-Olivier, S., și Rémy, P., „La protection des travailleurs atypiques est-elle en régression? Double réflexion sur l'arrêt Kücük de la Cour de justice", *Revue de droit de travail* (2013), p. 645.

30 — A se vedea în acest sens Hotărârile Adeneler și alții (EU:C:2006:443, punctul 69), Angelidaki și alții (EU:C:2009:250, punctul 97), precum și Kücük (EU:C:2012:39, punctul 27).

31 — Hotărârile Adeneler și alții (EU:C:2006:443, punctul 71), precum și Kücük (EU:C:2012:39, punctul 28).

32 — Hotărârea Kücük (EU:C:2012:39, punctul 30).

33 — *Ibidem*, punctul 31.

68. Cu toate acestea, Curtea a declarat că, deși înlocuirea personalului absent poate fi, în principiu, admisă ca un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, autoritățile competente au obligația de a lua măsuri pentru ca aplicarea concretă a acestui motiv obiectiv, având în vedere particularitățile activității respective și condițiile exercitării sale, să fie conformă cu cerințele acordului-cadru. Cu ocazia aplicării legislației vizate, aceste autorități trebuie să fie, așadar, în măsură să identifice criterii obiective și transparente pentru a verifica dacă astfel de contracte răspund, în fapt, unei necesități reale cu caracter provizoriu, iar nu permanent și durabil [34].

69. În sfârșit, Curtea a statuat că reînnoirea contractelor pe durată determinată pentru a acoperi nevoi cu caracter permanent și durabil nu este justificată în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru. Aceasta a arătat că revine tuturor autorităților statului membru vizat sarcina de a asigura, în temeiul competențelor lor, respectarea clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, verificând în concret că reînnoirea contractelor pe durată determinată succesive urmărește să acopere nevoi provizorii și că legislația națională în cauză nu este utilizată, în fapt, pentru a satisface nevoi permanente și durabile ale angajatorului în materie de personal. În special, Curtea a afirmat că „revine acestor autorități obligația de a examina, în fiecare caz, toate împrejurările cauzei, luând în considerare, în special, numărul de contracte succesive respective încheiate cu aceeași persoană sau în scopul îndeplinirii aceleiași munci, pentru a exclude eventualitatea ca contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată, chiar și cele încheiate în mod evident în vederea acoperirii unei nevoi de personal de înlocuire, să fie folosite în mod abuziv de angajatori” [35].

70. Observăm că, în litigiile principale, legislația națională în discuție este formulată într-o manieră mai degrabă generală și abstractă, fără o legătură tangibilă cu conținutul specific și nici cu condițiile concrete de exercitare a activității avute în vedere de contractele pe durată determinată succesive. O astfel de reglementare nu pare să permită, cu ocazia aplicării de către autoritățile competente, identificarea unor criterii obiective și transparente pentru a se verifica existența unei nevoi reale de înlocuire temporară.

71. În plus, deși o reglementare națională precum cea în discuție în litigiile principale poate constitui, în principiu, un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru [36], mai ridicăm următoarea problemă: sistemul de reînnoire a contractelor pe durată determinată succesive instituit prin această reglementare a fost pus în practică exclusiv pentru a acoperi nevoile provizorii de personal didactic ale administrației?

72. Nu aceasta pare a fi situația. Astfel, din cuprinsul deciziilor de trimitere reiese că respectiva legislație italiană aplicabilă în sectorul școlii publice nu limitează încheierea și nici reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive cu personal suplinitor care înlocuiește personalul temporar absent. Dimpotrivă, ne pare că recurgerea la înlocuirile respective are de asemenea obiectivul de a face față unor nevoi *permanente și durabile de personal* [37].

34 — *Ibidem*, punctele 34 și 36.

35 — *Ibidem*, punctele 39 și 40.

36 — De exemplu, ca urmare a faptului că sectorul școlar dispune de un efectiv important pentru care sunt necesare posturi de suplinitor temporare.

37 — „A system in which permanent jobs are done by individual temporary agents, who are replaced by other individual temporary agents, contravenes the framework agreement, in the letter of the law and in the spirit of the law. Employers cannot take the easy route of employing successive temporary personnel for permanent jobs. Besides, such a system is contrary to the principle that employment should be on the basis of an indeterminate period and that it is only possible to offer temporary contracts if there are objective reasons”, Blanpain, R., *European Labour Law*, ediția a douăsprezecea, Wolters Kluwer, 2010, p. 472.

73. În special, Corte Costituzionale arată în această privință că articolul 4 alineatul 1 ultima teză din Legea nr. 124/1999 prevede că ocuparea posturilor efectiv *vacante și libere* înainte de 31 decembrie se asigură prin posturi de suplinitor anuale, „în așteptarea încheierii procedurilor de concurs pentru recrutarea de personal didactic titular” [38]. Aceasta arată că dispoziția menționată prevede, așadar, în mod explicit și reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată ale personalului suplinitor pentru a ocupa posturi vacante. Astfel, chiar dacă această recrutare de personal suplinitor este, în principiu, temporară, faptul că nu a fost stabilit niciun termen precis pentru organizarea unor concursuri de recrutare de personal titular ar genera o incertitudine totală în ceea ce privește momentul desfășurării acestor concursuri. După cum a arătat Comisia în observațiile sale scrise și orale, acest moment este aleatoriu întrucât depinde de existența unor mijloace financiare necesare și a unor decizii organizatorice lăsate la aprecierea administrației.

74. Rezultă, în opinia noastră, că reglementarea în discuție în litigiile principale permite folosirea unor contracte pe durată determinată cu scopul de a satisface „nevoile permanente” ale sectorului școlar, folosire care este nelegală și trebuie evitată prin adoptarea uneia sau mai multor măsuri restrictive prevăzute de clauza 5 din acordul-cadru [39].

75. Desigur, jurisprudența Curții arată că statele membre beneficiază, în temeiul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, de o marjă de apreciere pentru atingerea obiectivului vizat prin această clauză. Aceasta adaugă totuși că respectiva marjă de apreciere este supusă condiției de a garanta obținerea rezultatului impus de dreptul Uniunii, astfel cum rezultă nu numai din articolul 288 al treilea paragraf TFUE, ci și din articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, în lumina considerentului (17) al acesteia [40].

76. Nu considerăm că rezultatul impus de acordul-cadru este garantat de respectiva reglementare în discuție. În această privință, trebuie să respingem argumentele invocate de guvernul italian și, în esență, de guvernul elen, potrivit cărora reglementarea în materie de angajare a personalului școlar ar fi justificată. Justificările ar fi, pe de o parte, necesitatea unei flexibilități foarte ridicate care să permită să se ia în considerare raportul strâns dintre nevoia de a găsi suplinitori și variația ciclică și imprevizibilă a populației școlare. Pe de altă parte, ar fi vorba despre motive de ordin financiar în temeiul cărora numeroase dispoziții recente care urmăresc să limiteze cheltuielile publice au impus restricții în ceea ce privește numărul de titularizări și recurgerea la contracte pe durată determinată în sectorul școlar.

77. În ceea ce privește, în primul rând, argumentul referitor la flexibilitatea sectorului educației, astfel cum a arătat Corte costituzionale, este, desigur, adevărat că, în măsura în care corespunde dreptului fundamental la educație, serviciul școlar poate fi activat la cerere. Mecanismul destinat să răspundă nevoilor de personal suplinitor impune o anumită flexibilitate legată de factori precum, printre alții, evoluția populației școlare sau concediile medicale ori pentru creșterea copilului. Astfel, potrivit acestei instanțe, în principiu, sistemul listelor permanente de candidați eligibili, asociat cu cel al concursului public, este de natură să garanteze respectarea unor criterii obiective la angajarea personalului școlar cu contract de muncă pe durată determinată. El permite de asemenea acestui personal să aibă o șansă rezonabilă de a deveni titularul unui post permanent și de a fi angajat cu contract de muncă pe durată nedeterminată.

38 — Sublinierea noastră. Astfel, pe baza acestei dispoziții, între administrație și personalul didactic pot fi încheiate mai multe tipuri de contracte pe durată determinată: (i) posturile de suplinitor anuale din tabelul efectivelor „de drept”, pentru posturile libere și vacante, cu alte cuvinte, fără titular, care își încetează valabilitatea la terminarea anului școlar (31 august); (ii) posturi de suplinitor temporare din tabelul efectivelor „de fapt”, pentru posturile care nu sunt vacante, dar sunt libere, care își încetează valabilitatea la încheierea activităților pedagogice (30 iunie), și, în sfârșit, (iii) posturi de suplinitor termporare sau de scurtă durată, în celelalte ipoteze, destinate să dureze până când dispar împrejurările care le-au necesitat.

39 — A se vedea Concluziile avocatului general Jääskinen prezentate în cauza Jansen (C-313/10, EU:C:2011:593, punctul 35).

40 — Hotărârile Angelidaki și alții (EU:C:2009:250, punctul 80), precum și Kücük (EU:C:2012:39, punctul 48).

78. Cu toate acestea, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 73 din prezentele concluzii, faptul că nu a fost stabilit niciun termen precis pentru organizarea concursurilor publice, care au fost blocate peste zece ani[41], implică o incertitudine totală în ceea ce privește momentul desfășurării acestor concursuri și demonstrează că au fost utilizate contracte pe durată determinată pentru a răspunde nevoilor permanente și durabile ale administrației în cauză, fapt ce trebuie apreciat de instanțele de trimitere.

79. În ceea ce privește, în al doilea rând, argumentul întemeiat pe restrângeri financiare impuse recent de numeroase dispoziții naționale în sectorul școlar, considerăm că acestea nu pot justifica recurgerea abuzivă la contractele pe durată determinată succesive. Revine, așadar, instanțelor de trimitere obligația de a aprecia dacă restricțiile financiare impuse unei administrații publice de numeroase dispoziții constituie o justificare suficient de concretă a utilizării contractelor pe durată determinată, așa cum impune jurisprudența Curții menționată la punctele 66-69 din prezentele concluzii. Astfel, potrivit acestei jurisprudențe, dispoziții naționale care s-ar limita să autorizeze, în mod general și abstract, printr-o normă legislativă sau administrativă, recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive nu ar fi conforme cerințelor de justificare, prin împrejurări precise și concrete, a utilizării contractelor pe durată determinată succesive. Curtea a statuat în această privință că respectivele împrejurări pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele menționate și din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, după caz, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru[42].

80. În plus, dispoziții generale care impun restricții financiare oferă angajatorului din sectorul școlar public o mare libertate de a încheia în mod abuziv contracte pe durată determinată, în condițiile în care acordul-cadru are drept obiectiv împiedicarea unui astfel de abuz. Ne pare că această libertate depășește marja de apreciere de care dispun statele membre în sensul acordului-cadru.

81. În consecință, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 30 din prezentele concluzii, chiar dacă sistemul în discuție în litigiile principale este structurat în principiu astfel încât să răspundă motivelor obiective prevăzute de clauza 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, guvernul italian nu a prezentat dovada existenței unor elemente concrete de justificare. Ne referim, printre altele, la natura provizorie și nepermanentă a utilizării reiterate a contractelor pe durată determinată în sectorul școlar. Dimpotrivă, ne pare să reiasă în mod clar din dosar că utilizarea unor asemenea contracte este abuzivă prin anumite aspecte, în măsura în care are drept obiectiv să răspundă *nevoilor structurale de personal didactic*. Aceste nevoi structurale reies din cantitatea considerabilă de personal care a fost plasată într-o situație profesională incertă peste zece ani, și aceasta fără să fi fost prevăzută nicio limită în ceea ce privește numărul de reînnoiri de contracte și nici în ceea ce privește durata maximă a acestor contracte. În opinia noastră, o bună parte din aceste posturi ar fi putut fi ocupate în mod permanent prin contracte pe perioadă nedeterminată, păstrând în același timp flexibilitatea necesară vizată în mod întemeiat de Corte constituzionale.

82. În consecință, revine instanțelor naționale obligația de a aprecia dacă recurgerea la personal didactic pe perioade îndelungate prin intermediul mai multor contracte pe durată determinată, astfel cum rezultă din împrejurările din litigiile principale, este conformă cu clauza 5 din acordul-cadru.

41 — A se vedea punctul 51 din prezentele concluzii.

42 — Hotărârile Angelidaki și alții (EU:C:2009:250, punctul 96), precum și Kücük (EU:C:2012:39, punctul 27). Curtea menționează ca obiective legitime de politică socială măsurile prin care se urmărește protecția femeilor gravide și a mamelor, precum și cele care permit bărbaților și femeilor să își concilieze obligațiile profesionale cu cele familiale (EU:C:2012:39, punctul 33).

ii) Cu privire la existența unor măsuri de sancționare a abuzurilor

83. Potrivit instanțelor de trimitere, legislația în discuție în litigiile principale nu implică sancționarea recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată. Astfel, în urma intrării în vigoare a Decretului legislativ nr. 70/2011, contractele de muncă pe durată determinată nu ar putea fi transformate în contracte de muncă pe durată nedeterminată, potrivit articolului 4 alineatul 14 bis din Legea nr. 124/99, decât în cazul titularizării pe baza listelor de candidați eligibili. În plus, reiese din deciziile de trimitere că, în sectorul școlar, regimul reparării prejudiciului suferit de un salariat în urma recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată este exclus [43].

84. Conform clauzei 5 punctul (2) din acordul-cadru, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și/sau partenerii sociali stabilesc, „acolo unde este cazul”, în ce condiții contractele de muncă pe durată determinată, pe de o parte, (i) sunt considerate „succesive” și, pe de altă parte, (ii) sunt considerate încheiate pe durată nedeterminată. Acestea dispun, așadar, de o marjă de apreciere largă pentru a stabili, în funcție de contextul social și legal existent, dacă este necesar să adopte măsuri de recalificare [44].

85. Cu toate acestea, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, atunci când s-a recurs în mod abuziv la contracte de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură care prezintă garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor pentru a sancționa corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii. Astfel, potrivit chiar formulării articolului 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, statele membre sunt obligate „să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de [respectiva] directivă” [45], indiferent că aceste raporturi se transformă în contracte de muncă pe durată nedeterminată sau se acordă despăgubiri [46].

86. În speță, după cum rezultă din cuprinsul punctelor 63, 64, 78 și 83 din prezentele concluzii, reglementarea în discuție în litigiile principale, astfel cum este prezentată în deciziile de trimitere, nu cuprinde măsuri suficiente nici pentru a preveni și nici pentru a sancționa recurgerea abuzivă la contracte pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru. Această lipsire de protecție a personalului didactic în sectorul școlar depășește în mod vădit ceea ce permite textul clauzei 5 punctele (1) și (2) din acordul-cadru și este contrară cadrului stabilit de acesta [47], aspect care trebuie verificat de instanțele naționale.

c) Concluzie intermediară

87. O legislație națională precum legislația italiană în discuție în litigiile principale, care, pe de o parte, permite reînnoirea contractelor pe durată determinată pentru ocuparea posturilor vacante de personal didactic și de personal TESA din școlile publice, în așteptarea organizării unor proceduri de concurs pentru recrutarea de personal titular, fără să existe nici cea mai mică certitudine în ceea ce privește data la care aceste proceduri se vor finaliza și, în consecință, fără a defini criterii obiective și

43 — Potrivit Tribunale di Napoli, articolul 36 alineatul 5 din Decretul legislativ nr. 165/2001, chiar dacă prevede teoretic compensarea pentru prejudiciul suferit de lucrătorul din sectorul public angajat în mod nelegal pe durată determinată, nu ar permite acestuia din urmă să obțină o indemnizație. Astfel, Corte suprema di cassazione, în Hotărârea nr. 10127/12, ar fi considerat că această dispoziție nu este aplicabilă atunci când contractele pe durată determinată au depășit limita maximă de 36 de luni, pentru motivul că recrutarea pe durată determinată a fost efectuată în conformitate cu legislația și că viciul nu privește modalitățile de exercitare a prestației de muncă. Aceasta ar fi considerat de asemenea că un lucrător recrutat în mod nelegal pe durată determinată nu suferă niciun prejudiciu din moment ce a primit o remunerație în temeiul acestui contract și din moment ce nu putea să nu aibă cunoștință despre nulitatea acestuia.

44 — A se vedea Concluziile avocatului general Poiares Maduro prezentate în cauza Marrosu și Sardino (EU:C:2005:569, punctul 30).

45 — A se vedea printre altele Hotărârea Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518, punctul 38 și jurisprudența citată).

46 — A se vedea printre altele Hotărârea Angelidaki și alții (EU:C:2009:25, punctele 160-166).

47 — Guvernul italian arată în această privință că dreptul național ar putea oferi soluții în acest sens, fapt ce pare să confirme observațiile anumitor reclamanți din litigiile principale prin trimiterea făcută la recentul Decret-lege nr. 104 din 12 septembrie 2013. Potrivit acestor reclamanți, decretul-lege menționat ar putea permite stabilizarea angajaților sectorului școlar care au acumulat perioade de vechime ce depășesc 36 de luni, prin titularizarea acestora pentru perioada 2014-2016.

transparente care să permită să se verifice dacă reînnoirea contractelor respective răspunde efectiv unei nevoi reale și este de natură să atingă obiectivul urmărit și necesar în acest scop, și, pe de altă parte, nu prevede nicio măsură prin care se urmăresc prevenirea și sancționarea recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul școlar, nu poate fi considerată justificată de motive obiective în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru. Cu toate acestea, va reveni instanțelor de trimitere, ținând seama de considerațiile de mai sus, obligația de a aprecia dacă aceste împrejurări sunt întrunite în cauzele principale.

3. Cu privire la a doua și la a treia întrebare

88. Din moment ce propunem să se răspundă negativ la prima întrebare, considerăm că nu este necesar să se răspundă la a doua și la a treia întrebare adresate în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13 și nici la prima și la a doua întrebare adresate în cauza C-63/13, care privesc conformitatea reglementării naționale în discuție cu acordul-cadru.

4. Cu privire la a cincea-a șaptea întrebare

89. Având în vedere propunerea de răspuns la prima întrebare, instanța de trimitere dispune, în cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13, de toate elementele necesare pentru a soluționa în mod eficient litigiile principale [48].

VII – **Concluzie**

90. Având în vedere toate considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Tribunale di Napoli în cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13 și de Corte costituzionale în cauza C-418/13 după cum urmează:

„O legislație națională precum cea în discuție în litigiile principale, care, pe de o parte, permite reînnoirea contractelor pe durată determinată pentru ocuparea unor posturi vacante de personal didactic și de personal tehnic, economic și socio-administrativ din școlile publice, în așteptarea organizării procedurilor de concurs pentru recrutarea de personal titular, fără să existe nici cea mai mică certitudine în ceea ce privește data la care aceste proceduri se vor finaliza și, în consecință, fără a defini criterii obiective și transparente care să permită să se verifice dacă reînnoirea contractelor respective răspunde efectiv unei nevoi reale și este de natură să atingă obiectivul urmărit și necesar în acest scop, și, pe de altă parte, nu prevede nicio măsură prin care se urmăresc prevenirea și sancționarea recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul școlar, nu poate fi considerată justificată de motive obiective în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) 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. Cu toate acestea, va reveni instanțelor de trimitere, ținând seama de considerațiile de mai sus, obligația de a aprecia dacă aceste împrejurări sunt întrunite în cauzele principale.”

48 — În Hotărârea Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, punctul 84) și în Hotărârea Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 49), Curtea a declarat că, având în vedere celelalte răspunsuri ale sale în aceste cauze, nu mai era necesar să răspundă la cea de a patra și, respectiv, la cea de a șasea întrebare preliminară în aceste cauze, care erau formulate în mod analog celei de a șaptea întrebări în cauzele C-61/13 și C-62/13.