



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

9 iulie 2015*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 1999/70/CE — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Clauzele 3 și 4 — Principiul nediscriminării — Personal «eventual» — Refuz de acordare a unui spor de vechime trienal — Motive obiective”

În cauza C-177/14,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Supremo (Spania), prin decizia din 31 ianuarie 2014, primită de Curte la 10 aprilie 2014, în procedura

María José Regojo Dans

împotriva

Consejo de Estado,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul M. Ilešič, președinte de cameră, domnul A. Ó Caoimh (raportor), doamna C. Toader, domnii E. Jarašiūnas și C. G. Fernlund, judecători,

avocat general: domnul P. Mengozzi,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Regojo Dans, de J. Pérez de Sevilla y Gitard și de A. Regojo Dans, abogados;
- pentru guvernul spaniol, de L. Banciella Rodríguez-Miñón, în calitate de agent;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de S. Varone, avvocato dello Stato;
- pentru Comisia Europeană, de R. Vidal Puig și de J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 20 mai 2015,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: spaniola.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 3 punctul 1 și a clauzei 4 punctul 4 din Acordul-cadru privind 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 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Regojo Dans, pe de o parte, și Consejo de Estado (Consiliul de Stat), angajatorul acesteia, pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia din urmă de a-i acorda sporul de vechime trienal, în temeiul calității sale speciale de personal „eventual” în sensul dreptului spaniol (denumit în continuare „personalul auxiliar”).

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 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”.
- 4 Clauza 1 din acordul-cadru prevede că obiectul 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.”
- 5 Clauza 2 punctul 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.”
- 6 „Lucrătorul pe durată determinată” este definit în clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru astfel: „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”.
- 7 „Lucrătorul pe durată nedeterminată comparabil” este definit în clauza 3 punctul 2 din acordul-cadru drept „un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație [a se citi: «muncă sau ocupație identică sau similară»] 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”.

8 Clauza 4 din acest acord-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctele 1, 3 și 4:

„(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.

[...]

(3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și/sau partenerii sociali, având în vedere legislația comunitară, legislația, convențiile colective și practicile naționale.

(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.”

9 Clauza 5 din acordul-cadru menționat, 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 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 din 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) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă [pe durată determinată]:

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

Dreptul spaniol

10 Articolul 149 alineatul 1 punctul 18 din Constituția spaniolă conferă statului competența exclusivă în privința stabilirii regimului juridic de bază al administrației publice și a regimului statutar de bază al funcționarilor acesteia.

11 În temeiul acestei competențe, statul a adoptat Legea 7/2007 privind statutul de bază al angajaților publici (Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público) din 12 aprilie 2007 (BOE n° 89 din 13 aprilie 2007, p. 16270, denumită în continuare „Legea 7/2007”).

- 12 Articolul 8 din Legea 7/2007, intitulat „Noțiunea și clasele de angajați publici”, prevede:
- „1. Persoanele care exercită, în interes general, funcții remunerate în administrația publică sunt angajați publici.
2. Angajații publici se împart în:
- a) Funcționari de carieră.
 - b) Funcționari temporari.
 - c) Agenți contractuali, indiferent dacă este vorba de personal permanent, pe durată nedeterminată sau pe durată determinată.
 - d) Personalul auxiliar.”
- 13 Articolul 9 din Legea 7/2007 definește funcționarii de carieră după cum urmează:
- „1. Funcționarii de carieră sunt persoanele care sunt desemnate de lege să îndeplinească servicii profesionale remunerate cu caracter permanent și care fac parte din administrația publică în temeiul unui raport statutar reglementat de dreptul administrativ.
2. În orice caz, exercițiul funcțiilor care implică participarea directă sau indirectă la exercitarea puterii publice sau la apărarea intereselor generale ale statului și ale administrației publice revine în mod exclusiv funcționarilor publici, în condițiile stabilite prin legea de punere în aplicare adoptată de fiecare administrație publică.”
- 14 Articolul 12 din Legea 7/2007 definește astfel personalul auxiliar:
- „1. Personalul auxiliar este alcătuit din persoanele care, ca urmare a numirii cu titlu temporar, exercită doar funcții expres calificate ca fiind de încredere sau de consiliere specială, fiind remunerate din creditele bugetare alocate în acest scop.
2. Legile funcției publice adoptate pentru aplicarea prezentului statut reglementează organele de conducere din cadrul administrației publice care pot beneficia de serviciile acestui tip de personal. Numărul maxim se stabilește de respectivele organe de conducere. Acest număr și condițiile de remunerare sunt făcute publice.
3. Numirea și încetarea raporturilor de muncă se efectuează în mod liber. Încetarea raportului de muncă intervine, în orice caz, atunci când își încetează activitatea autoritatea în serviciul căreia se exercită funcția de încredere sau de consiliere.
4. Calitatea de personal auxiliar nu poate constitui temei pentru accesul la o funcție publică și nici pentru promovarea internă. [...]
5. Personalului auxiliar i se aplică regimul general al funcționarilor de carieră, în măsura în care este compatibil cu natura funcției lor.”
- 15 Potrivit articolului 22 din Legea 7/2007, care figurează în capitolul III din legea menționată privind regimul remunerării angajaților publici, remunerațiile funcționarilor de carieră se clasifică în remunerații de bază și remunerații suplimentare.

16 Articolul 23 din Legea 7/2007 prevede:

„Remunerațiile de bază, care sunt stabilite de Legea bugetului general al statului (Ley de Presupuestos Generales del Estado) sunt compuse numai și în mod exclusiv din:

- a) Salariul atribuit fiecărei subgrupe sau grupe de clasificare profesională, în ipoteza în care grupa nu cuprinde o subgrupă.
- b) Sporurile de vechime trienale, care constau într-o sumă fixă, aceeași pentru fiecare subgrupă sau grupă de clasificare profesională, în ipoteza în care grupa nu cuprinde o subgrupă, pentru fiecare perioadă de trei ani de serviciu.”

17 Articolul 25 din Legea 7/2007 prevede remunerarea funcționarilor temporari după cum urmează:

„1. Funcționarii temporari beneficiază de remunerațiile de bază și de indemnizațiile speciale pentru a treisprezecea și a paisprezecea lună specifice subgrupeii sau grupei în care sunt clasați, în cazul în care aceasta din urmă nu are subgrupe. Aceștia beneficiază, de asemenea, de remunerațiile suplimentare prevăzute la articolul 24 literele b), c) și d), precum și de cele corespunzătoare încadrării în categoria sau în treapta în care sunt numiți.

2. Sunt recunoscute perioadele de trei ani de vechime care corespund serviciului efectuat înainte de intrarea în vigoare a prezentului statut, care nu produc efecte asupra remunerării decât cu începerea de la intrarea în vigoare a acestuia.”

18 Articolul 26 din Legea 2/2012 privind bugetul general al statului pentru 2012 (Ley 2/2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012) din 29 iunie 2012 (BOE nr. 156 din 30 iunie 2012, p. 46432) prevede la alineatul 4:

„Personalul auxiliar primește salariul și indemnizațiile speciale pentru a treisprezecea și a paisprezecea lună corespunzătoare grupei sau subgrupeii de clasificare careia Ministerul Finanțelor și Administrației Publice asimilează funcțiile și remunerațiile suplimentare care corespund locului de muncă rezervat personalului auxiliar pe care îl ocupă [...]

Funcționarii de carieră care, în cadrul serviciului activ sau ca personal detașat, ocupă locuri de muncă rezervate personalului auxiliar vor primi remunerațiile de bază corespunzătoare grupei sau subgrupeii de clasificare din care fac parte, inclusiv sporul de vechime trienal, după caz, și remunerațiile suplimentare care corespund locului de muncă pe care îl ocupă.”

19 Legea 30/1984 privind unele măsuri pentru reforma funcției publice (Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública) din 2 august 1984 (BOE nr. 185 din 3 august 1984, p. 22629, denumită în continuare „Legea 30/1984”) cuprinde un articol 20, intitulat „Procedura de ocupare a posturilor de muncă”. Acest articol prevede la alineatele 2 și 3:

„2. Guvernul și, în cadrul competențelor lor, consiliile guvernamentale ale comunităților autonome, precum și plenul autorităților locale determină numărul de posturi rezervat personalului auxiliar, caracteristicile și remunerația acestora, în limitele creditelor bugetare alocate în acest scop.

Personalul auxiliar exercită doar funcții calificate în mod expres ca fiind de încredere sau de consiliere specială, iar numirea și încetarea raportului de muncă, care se efectuează în mod liber, sunt exclusiv de competența miniștrilor și a secretarilor de stat sau, după caz, a consilierilor regionali ai comunităților autonome sau a președinților autorităților locale. Raportul de muncă al personalului auxiliar încetează automat atunci când autoritatea în serviciul căreia se exercită funcția de încredere sau de consiliere își încetează activitatea.

3. Ocuparea unui loc de muncă rezervat personalului auxiliar nu poate constitui, în niciun caz, un temei pentru accesul la o funcție publică sau pentru promovarea internă.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 20 Reclamanta din litigiul principal este angajată, de la 1 martie 1996, de către Consejo de Estado, în calitate de personal auxiliar și ocupă funcția de șef al secretariatului unui consilier permanent.
- 21 În perioada dintre 4 iulie 1980 și 1 martie 1996, aceasta a ocupat de asemenea posturi de personal auxiliar în cadrul Tribunal Constitucional (Curtea Constituțională) și al Consejo Económico y Social (Consiliul Economic și Social).
- 22 La 25 ianuarie 2012, reclamanta din litigiul principal a adresat o cerere Consejo de Estado prin care solicita, pe de o parte, recunoașterea dreptului său de a primi sporul de vechime trienal pentru serviciile prestate în cadrul diferitor administrații începând din anul 1980 și, pe de altă parte, plata sumei corespunzătoare acestuia pentru ultimii patru ani.
- 23 Prin Decizia din 24 iulie 2012, președintele Consejo de Estado a respins această cerere.
- 24 În acest condiții, reclamanta din litigiul principal a formulat, în fața instanței de trimitere, o acțiune în anularea acestei decizii, pentru motivul că nu era conformă dreptului Uniunii și în special clauzei 4 din acordul-cadru.
- 25 Această instanță arată că Legea 7/2007 nu prevede atribuirea unui astfel de spor de vechime în favoarea personalului auxiliar, contrar a ceea ce se prevede pentru funcționarii de carieră sau temporari. În temeiul Legii 2/2012, un funcționar de carieră care, ca personal detașat, ocupă un loc de muncă rezervat personalului auxiliar ar primi remunerațiile de bază corespunzătoare grupei de clasificare din care face parte, inclusiv sporul de vechime trienal.
- 26 Din dosarul prezentat Curții reiese că, potrivit jurisprudenței Tribunal Supremo (Curtea Supremă) referitoare la personalul auxiliar, posturile de această natură sunt excepționale și limitate la funcțiile „de încredere și de consiliere specială”. În consecință, Tribunal Supremo consideră că acest personal nu poate exercita funcții care țin de misiunile obișnuite ale administrației, indiferent dacă este vorba de furnizarea de prestări de servicii pentru administrație sau de adoptarea de acte legate de simpla organizare administrativă. Aceste funcții, datorită legăturii lor directe cu principiile constituționale ale obiectivității și eficacității administrative, ar trebui să fie acordate numai angajaților publici selectați în temeiul principiilor de egalitate, de merit și de competență.
- 27 Ținând seama de această jurisprudență, dar și de relația deosebită care leagă administrația de personalul auxiliar, întemeiată pe consiliere specială și pe încredere, instanța de trimitere se întreabă, pe de o parte, dacă acest personal poate fi comparat cu lucrătorii pe durată nedeterminată în sensul clauzei 3 din acordul-cadru. Pe de altă parte, aceasta ridică problema dacă nu ar trebui să se limiteze recurgerea la personalul auxiliar la situațiile în care necesitatea acestui tip de personal este vădit justificată, pentru a evita orice abuz, și să se stabilească remunerații care respectă un echilibru cu cele prevăzute pentru ceilalți angajați din sectorul public, ale căror funcții presupun sarcini cu conținut similar din punct de vedere profesional.

28 În aceste condiții, Tribunal Supremo a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Noțiunea «personal auxiliar» reglementată în prezent la articolul 12 din [Legea 7/2007] și noțiunea «personal auxiliar» reglementată în trecut la articolul 20 alineatul 2 din [Legea 30/1984] intră sub incidența definiției «lucrător[ului] pe durată determinată» prevăzută în clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru [...]?
- 2) Principiul nediscriminării prevăzut în clauza 4 punctul 4 din acordul-cadru [...] este aplicabil acestui «personal auxiliar», în sensul că îi sunt recunoscute și plătite, cu titlu de spor de vechime, drepturile salariale acordate funcționarilor de carieră, angajaților pe durată nedeterminată, funcționarilor temporari și angajaților cu contracte de muncă pe durată determinată?
- 3) Regimul numirii și al încetării în mod liber a raportului de muncă, întemeiat pe motive privind încrederea, care este aplicabil «personalului auxiliar» în temeiul celor două legi spaniole menționate anterior, poate reprezenta un motiv obiectiv invocat în clauza 4 pentru justificarea unui tratament diferit?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 29 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă noțiunea „lucrător pe durată determinată”, în sensul clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie interpretată în sensul că se aplică unui lucrător precum reclamanta din litigiul principal.
- 30 Astfel cum rezultă chiar din modul de redactare a clauzei 2 punctul 1 din acordul-cadru, domeniul de aplicare personal al acestuia este conceput în mod larg, întrucât are în vedere în mod general „lucrători[i] 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” (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 56, precum și Hotărârea Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 28 și jurisprudența citată).
- 31 În plus, definiția noțiunii „lucrători pe durată determinată” în sensul acordului-cadru, prevăzută în clauza 3 punctul 1 din acesta, cuprinde toți lucrătorii, fără a face distincție în funcție de calitatea publică sau privată a angajatorului lor și indiferent de calificarea contractului lor în dreptul intern (Hotărârea Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 29, precum și jurisprudența citată).
- 32 Având în vedere importanța principiilor egalității de tratament și nediscriminării, care fac parte din principiile generale ale dreptului Uniunii, dispozițiile prevăzute în Directiva 1999/70 și în acordul-cadru în scopul garantării pentru lucrătorii pe durată determinată a beneficiului acelorași avantaje precum cele ce revin lucrătorilor pe durată nedeterminată comparabili, cu excepția cazului în care un tratament diferențiat se justifică prin motive obiective, trebuie să li se recunoască un domeniu de aplicare general, dat fiind că acestea reprezintă norme de drept social al Uniunii de o importanță deosebită, de care trebuie să beneficieze fiecare lucrător, în calitatea lor de cerințe minime de protecție (Hotărârea Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 27).
- 33 În consecință, Directiva 1999/70 și acordul-cadru sunt aplicabile tuturor lucrătorilor care prestează servicii remunerate în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată încheiat cu angajatorul lor (Hotărârea Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 28, precum și Hotărârea Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 30 și jurisprudența citată).

- 34 Trebuie arătat că simpla împrejurare că un lucrător este calificat drept auxiliar potrivit dreptului național sau că contractul său de muncă prezintă anumite caracteristici specifice precum, în cauza principală, un caracter temporar, o numire sau o încetare în mod liber sau faptul că acest lucrător se presupune că exercită o misiune de încredere și de consiliere specială este irelevantă în această privință, fiind pasibilă de a periclita efectul util al Directivei 1999/70 și pe acela al acordului-cadru, precum și aplicarea uniformă a acestora în statele membre, atâta vreme cât le rezervă acestora din urmă posibilitatea de a exclude în mod discreționar anumite categorii de persoane de la acordarea beneficiului protecției oferite prin aceste instrumente ale Uniunii (a se vedea prin analogie Hotărârea Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 29).
- 35 Din formularea clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru reiese că un contract sau un raport de muncă pe durată determinată se caracterizează prin faptul că încetarea contractului menționat sau a raportului de muncă menționat „este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat”. Astfel, un contract sau un raport de muncă precum cel în discuție în litigiul principal, care încetează automat atunci când autoritatea în serviciul căreia se exercită funcția își încetează activitatea, trebuie considerat ca fiind afectat de un termen a cărui împlinire este determinată de „producerea unui eveniment determinat”, în sensul clauzei 3 punctul 1 menționate.
- 36 Prin urmare, un lucrător care se află într-o astfel de situație intră sub incidența clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru.
- 37 În consecință, se impune să se răspundă la prima întrebare că noțiunea „lucrător pe durată determinată”, în sensul clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie interpretată în sensul că se aplică unui lucrător precum reclamanta din litigiul principal.

Cu privire la întrebările a doua și a treia

- 38 Prin intermediul celei de a doua și al celei de a treia întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care exclude, fără o justificare pentru motive obiective, personalul auxiliar de la dreptul de a percepe sporul de vechime trienal acordat în special funcționarilor de carieră.
- 39 Astfel cum reiese chiar din modul lor de redactare, aceste întrebări nu vizează interpretarea clauzei 5 din acordul-cadru, care urmărește în mod specific să prevină abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, punctul 32).
- 40 Potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia constă în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării. Totodată, în cel de al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru se precizează că acesta „ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 menționează în acest sens că obiectivul acestui acord-cadru constă în special în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură să garanteze aplicarea principiului nediscriminării (a se vedea Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 47, și Hotărârea Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 22, precum și Ordonanța Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 29, și Ordonanța Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 34).

- 41 Acordul-cadru, în special clauza 4 din acesta, urmărește aplicarea principiului menționat în privința lucrătorilor pe durată determinată pentru a împiedica posibilitatea ca un raport de muncă de această natură să fie utilizat de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 37, Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 48, și Hotărârea Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 23, precum și Ordonanța Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 30, și Ordonanța Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 35).
- 42 Având în vedere obiectivele urmărite prin acordul-cadru, astfel cum au fost amintite în cuprinsul ultimelor două puncte din prezenta hotărâre, clauza 4 din acesta trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea Hotărârea Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 38, Hotărârea Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 114, Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 49, și Hotărârea Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 24, precum și Ordonanța Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 31, și Ordonanța Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 36).
- 43 În ceea ce privește sporurile de vechime trienale, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că astfel de sporuri, a căror percepere era rezervată de dreptul spaniol personalului statutar fix din serviciile de sănătate care lucra pe durată nedeterminată, cu excluderea personalului temporar, precum și profesorilor angajați ca funcționari de carieră ai unei comunități autonome, cu excluderea profesorilor angajați în calitate de funcționari temporari, și a lectorilor pe durată nedeterminată dintr-o comunitate autonomă, cu excluderea lectorilor pe durată determinată, intră în noțiunea „condiții de încadrare în muncă” prevăzută în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 47 și 48, precum și Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 50-58, precum și Ordonanța Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punctele 32-34, și Ordonanța Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 37).
- 44 Or, astfel cum rezultă din jurisprudența Curții, în ceea ce privește sporurile de vechime trienale precum cel în discuție în litigiul principal, care constituie condiții de încadrare în muncă în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, lucrătorii pe durată determinată nu trebuie să fie tratați, cu excepția cazului în care există o justificare obiectivă, mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă (a se vedea în acest sens Hotărârea Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 42 și 47, Hotărârea Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 126, precum și Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 53).
- 45 Trebuie amintit, în această privință, că „lucrătorul pe durată nedeterminată comparabil” este definit în clauza 3 punctul 2 din acordul-cadru drept „un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții [cu muncă sau ocupație identică sau similară], ținându-se seama de calificare sau competențe”.
- 46 Pentru a aprecia dacă lucrătorii exercită o [muncă sau ocupație identică sau similară] în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acesta din urmă, să se țină seama de un ansamblu de factori precum natura muncii acestora, calificarea și competența acestora, condițiile de formare și condițiile de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 66, precum și Ordonanța Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 37, și Ordonanța Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 43).

- 47 În speță, guvernul spaniol observă că personalul auxiliar constituie o categorie profesională distinctă de celelalte categorii de angajați publici prevăzute în dreptul spaniol, având în vedere atât raporturile lor de muncă, funcțiile sau misiunile pe care le exercită, cât și criteriile de recrutare sau regimul de remunerare. Astfel, potrivit acestui guvern, diferențele de tratament dintre personalul auxiliar și ceilalți angajați publici naționali nu se reduc numai la sporul de vechime în discuție în litigiul principal.
- 48 Pe de altă parte, guvernul menționat subliniază că, spre deosebire de funcționarii de carieră care sunt selecționați, în conformitate cu dreptul național, potrivit unor proceduri care garantează respectarea principiilor constituționale de egalitate, de merit și de capacitate, personalul auxiliar este numit în mod liber pentru îndeplinirea unei misiuni specifice nepermanente de încredere și de consiliere specială. Încetarea raportului de muncă al acestora se efectuează de asemenea în mod liber și intervine în mod automat atunci când autoritatea în serviciul căreia se exercită funcția își încetează activitatea. Potrivit aceluiași guvern, acest sistem de numire și de încetare a raportului de muncă este justificat de caracterul particular al funcției destinate personalului auxiliar, care se bazează pe încredere în cadrul unui post de natură politică sau similar.
- 49 Cu toate acestea, astfel cum pare să reiasă din decizia de trimitere, funcția exercitată de reclamanta din litigiul principal nu constă în exercitarea unei misiuni specifice legate de autoritatea publică, ci ar privi mai mult îndeplinirea unor sarcini de colaborare referitoare la activități de natură administrativă.
- 50 În orice caz, în astfel de împrejurări, instanța de trimitere este cea care are sarcina de a stabili dacă, în ceea ce privește perceperea sporurilor de vechime trienale în discuție în litigiul principal, funcționarii de carieră și personalul auxiliar, cu privire la care se pretinde că există o diferență de tratament privind condițiile de încadrare în muncă, se află într-o situație comparabilă (a se vedea în acest sens Hotărârea Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 67, precum și Ordonanța Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 39, și Ordonanța Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 44).
- 51 Dacă instanța menționată constată că funcțiile exercitate de reclamanta din litigiul principal în calitate de personal auxiliar al Consejo de Estado nu sunt identice sau analoage cu cele exercitate de un funcționar de carieră în cadrul acestei administrații sau al altor instituții publice în care a lucrat anterior în aceeași calitate, ar rezulta că reclamanta din litigiul principal nu se află într-o situație comparabilă cu cea a unui funcționar de carieră.
- 52 Dacă, în schimb, această instanță consideră că reclamanta din litigiul principal a exercitat, în calitate de personal auxiliar, o funcție identică sau analoagă cu cea exercitată de un funcționar de carieră al Consejo de Estado sau al altei instituții similare, singurul element care ar fi susceptibil să diferențieze situația sa de cea a unui funcționar de carieră ar părea să fie natura temporară a raportului de muncă pe care îl avea cu angajatorul său cu ocazia îndeplinirii perioadelor de serviciu în calitate de personal auxiliar.
- 53 Într-o astfel de ipoteză, această reclamantă s-ar afla într-o situație comparabilă cu cea a funcționarului de carieră menționat și ar trebui să se verifice dacă există un motiv obiectiv care să justifice diferența de tratament între acești doi lucrători, aceasta rezultând în speță din refuzul acordării sporului de vechime trienal pentru perioada de serviciu menționată a reclamantei din litigiul principal.
- 54 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea „motive obiective”, care figurează în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată prin faptul că această diferențiere este prevăzută printr-o normă generală și abstractă de drept intern, cum ar fi o lege sau o convenție colectivă (Hotărârea Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 57,

precum și Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 54, precum și Ordonanța Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 40, și Ordonanța Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 47).

- 55 Noțiunea amintită impune ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este susceptibilă să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui scop. Elementele menționate pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată și din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (a se vedea Hotărârea Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 53 și 58, și Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 55, precum și Ordonanța Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 41, și Ordonanța Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 48).
- 56 În schimb, recurgerea doar la natura temporară a muncii personalului din cadrul administrației publice nu este conformă acestor cerințe și nu poate, prin urmare, să constituie un motiv obiectiv în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru (Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 56, precum și Ordonanța Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 42, și Ordonanța Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 49).
- 57 Astfel, o diferență de tratament în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată nu poate fi justificată de un criteriu care, în mod general și abstract, se referă chiar la durata raportului de muncă. A admite că simpla natură temporară a unui raport de muncă este suficientă pentru a justifica o asemenea diferență ar lipsi de conținut obiectivele Directivei 1999/70 și ale acordului-cadru. În loc să amelioreze calitatea muncii pe durată determinată și să promoveze egalitatea de tratament urmărită atât de Directiva 1999/70, cât și de acordul-cadru, recurgerea la un asemenea criteriu ar conduce la perpetuarea menținerii unei situații defavorabile lucrătorilor pe durată determinată (a se vedea Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 57, și Hotărârea Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 38, precum și Ordonanța Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 43, și Ordonanța Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 50).
- 58 Guvernul spaniol arată că diferența de tratament în discuție în litigiul principal dintre funcționarii de carieră și personalul auxiliar este justificată de existența unor astfel de motive obiective. În această privință, el subliniază, în primul rând, că personalul auxiliar este numit pentru a îndeplini o misiune care prezintă un caracter temporar. Natura particulară a sarcinilor și specificitatea funcției personalului auxiliar, care constau într-o misiune de încredere sau de consiliere specială, nu ar putea fi asimilate unor misiuni care implică sarcini cu caracter permanent în organizarea administrativă. Acesta invocă, în al doilea rând, faptul că numirea și încetarea raportului de muncă ale acestui personal se efectuează în mod liber, în sensul că angajatorul nu este obligat să efectueze nicio formalitate în materie. În al treilea rând, posturile personalului auxiliar ar avea un caracter excepțional, iar persoanele angajate în această calitate nu ar fi în mod normal menținute în serviciu pentru o lungă durată. În sfârșit, în al patrulea rând, sporurile de vechime trienale în discuție în litigiul principal fiind o recompensă acordată personalului care rămâne în mod continuu în serviciul administrației exercitând în cadrul acesteia funcții pur administrative, ar fi contradictoriu să fie acordate personalului auxiliar care nu corespunde acestor caracteristici.
- 59 În această privință, trebuie arătat că, pe de o parte, deși revine, în principiu, instanței de trimitere sarcina de a aprecia dacă aceste argumente constituie motive obiective în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, ținând seama de jurisprudența amintită la punctele 54-57 din prezenta hotărâre, natura nepermanentă a personalului auxiliar nu ar putea în niciun caz să fie considerată un astfel de motiv.

- 60 Pe de altă parte, deși anumite diferențe referitoare la angajarea funcționarilor de carieră, 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 față de personalul auxiliar în privința condițiilor lor de încadrare în muncă (a se vedea prin analogie Hotărârea Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 78), aceasta nu pare să fie situația în cauza principală.
- 61 Astfel, chiar din modul de redactare a articolului 26 alineatul (4) al doilea paragraf din Legea 2/2012 reiese că funcționarii de carieră care, în cadrul serviciului activ sau ca personal detașat, ocupă locuri de muncă rezervate personalului auxiliar vor primi sporul de vechime trienal în discuție în litigiul principal. Faptul că astfel de funcționari de carieră pot beneficia de acest spor, inclusiv în perioada în care exercită funcțiile destinate personalului auxiliar, contrazice argumentul potrivit căruia natura particulară a misiunii de încredere sau de consiliere specială cu care este însărcinat personalul auxiliar face diferența între aceste două tipuri de personal și justifică o diferență de tratament între ele în ceea ce privește acordarea sporurilor menționate.
- 62 Ținând seama de ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la a doua și la a treia întrebare adresate că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care exclude, fără o justificare pentru motive obiective, personalul auxiliar de la dreptul de a percepe un spor de vechime trienal acordat în special funcționarilor de carieră, atunci când, în ceea ce privește perceperea acestui spor, cele două categorii de lucrători se află în situații comparabile, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

- 1) **Noțiunea „lucrător pe durată determinată”, în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru privind 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 aplică unui lucrător precum reclamanta din litigiul principal.**
- 2) **Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru privind munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care exclude, fără o justificare pentru motive obiective, personalul auxiliar de la dreptul de a percepe un spor de vechime trienal acordat în special funcționarilor de carieră, atunci când, în ceea ce privește perceperea acestui spor, cele două categorii de lucrători se află în situații comparabile, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.**

Semnături