



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

28 februarie 2018*

„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 – Clauza 5 punctul 1 – Măsuri de prevenire a recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată – Directiva 2000/78/CE – Articolul 6 alineatul (1) – Interzicerea discriminării pe motive de vârstă – Reglementare națională care permite amânarea finalului stabilit al contractului de muncă la împlinirea vârstei normale de pensionare numai pentru că lucrătorul a dobândit un drept la pensie pentru limită de vârstă”

În cauza C-46/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Bremen, Germania), prin decizia din 23 noiembrie 2016, primită de Curte la 30 ianuarie 2017, în procedura

Hubertus John

împotriva

Freie Hansestadt Bremen,

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din domnul C. G. Fernlund, președinte de cameră, și domnii A. Arabadjiev (raportor) și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul John, de H. Buroh și de J. Steinhauer, Rechtsanwälte;
- pentru Freie Hansestadt Bremen, de C. Darge, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de T. Henze și de K. Stranz, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de M. Kellerbauer, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: germana.

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,
pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 5 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129), precum și a articolului 1, a articolului 2 alineatul (1) și a articolului 6 alineatul (1) 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 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Hubertus John, pe de o parte, și fostul său angajator, Freie Hansestadt Bremen (orașul hanseatic liber Bremen, Germania), pe de altă parte, cu privire la încetarea contractului său de muncă la ajungerea la termenul convenit, legat de împlinirea vârstei normale de pensionare, și la respingerea cererii sale de a putea continua să lucreze după împlinirea acestei vârste.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Acordul-cadru

- 3 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.
- 4 Clauza 2 din acordul-cadru, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede la punctul 1:
„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.”
- 5 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:
„În sensul prezentului acord:
1. «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

[...]

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

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

7 Clauza 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, are următorul cuprins:

„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. 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.”

Directiva 2000/78

8 Potrivit considerentului (14) al Directivei 2000/78, aceasta nu aduce atingere dispozițiilor naționale de stabilire a vârstei de pensionare.

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

10 Articolul 2 din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

- (a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare [...]

[...]"

11 Articolul 6 din directiva menționată, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, prevede la alineatul (1):

„Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

(a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

[...]"

Dreptul german

12 Articolul 41 din cartea VI din Sozialgesetzbuch (Codul securității sociale), intitulat „Vârsta de pensionare și protecția împotriva concedierii”, în versiunea în vigoare de la 23 iunie 2014, prevede la a treia teză (denumită în continuare „dispoziția în discuție în litigiul principal”):

„În cazul în care un acord prevede că un raport de muncă încetează la momentul la care lucrătorul împlinește vârsta normală de pensionare, părțile la contractul de muncă pot conveni, pe cale de acord, dacă este cazul de mai multe ori, amânarea datei la care încetează raportul de muncă.”

13 Articolul 44 din convenția colectivă aplicabilă funcției publice a landurilor (denumită în continuare „convenția colectivă”), intitulat „Dispoziții speciale pentru lucrătorii cu statut de cadre didactice”, prevede, la punctul 4 referitor la secțiunea V, intitulat „Limitarea duratei și încetarea contractului de muncă”:

„Contractul de muncă încetează, fără a fi necesară rezilierea, la încheierea semestrului (31 ianuarie sau 31 iulie) în care cadrul didactic a împlinit vârsta stabilită de lege pentru a beneficia de o pensie obișnuită pentru limită de vârstă.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

14 Domnul John, născut la 8 iulie 1949, a fost angajat, la 25 septembrie 2001, de orașul hanseatic liber Bremen în calitate de cadru didactic contractual. Contractul de muncă era supus convenției colective a agenților contractuali din cadrul funcției publice germane, înlocuită de convenția colectivă.

- 15 În aplicarea convenției colective, contractul de muncă respectiv trebuia să înceteze la data la care cadrul didactic urma să împlinească vârsta legală pentru a beneficia de o pensie pentru limită de vârstă. Printr-o scrisoare din 5 februarie 2014, domnul John a solicitat să poată continua să lucreze după această vârstă, până la finalul anului școlar 2014/2015. La 24 octombrie 2014, părțile au încheiat un acord care prevedea că „încetarea automată a contractului de muncă [...] este amânată până la 31 iulie 2015, conform articolului 44 punctul 4 din convenția colectivă”.
- 16 La 4 februarie 2015, domnul John a solicitat angajatorului său ca data de final al contractului să fie amânată până la încheierea primului semestru al anului școlar 2015/2016, respectiv până la 31 ianuarie 2016. În urma refuzului de a se da curs cererii sale, acesta a intentat o acțiune în justiție și a susținut că durata determinată a contractului întemeiată pe dispoziția în discuție în litigiul principal este contrară dreptului european.
- 17 Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Bremen, Germania), sesizat cu o acțiune împotriva unei decizii a Arbeitsgericht Bremen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Bremen, Germania), ridică problema conformității dispoziției în discuție în litigiul principal cu clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru, precum și cu articolul 1, cu articolul 2 alineatul (1) și cu articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Instanța de trimitere reține că contractul de muncă în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru întrucât are ca termen, în temeiul convenției colective, data la care cadrul didactic împlinește vârsta legală pentru a beneficia de o pensie pentru limită de vârstă. Aceasta apreciază, în consecință, că prelungirea contractului dincolo de acest termen trebuie analizată ca o reînnoire a contractului pe durată determinată. Instanța de trimitere ridică problema dacă dispozițiile de drept național, care nu prevăd nicio restricționare a posibilității ca părțile să amâne data încetării contractului, sunt conforme cu stipulațiile acordului-cadru care urmăresc să evite recurgerea abuzivă la succesiunea de contracte pe durată determinată și nu aduc atingere dispozițiilor Directivei 2000/78 sau principiilor generale ale dreptului Uniunii.
- 18 În aceste condiții, Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Bremen) 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 unei reglementări naționale care permite părților la un contract de muncă să amâne de comun acord în cursul desfășurării contractului de muncă, în mod nelimitat în timp, necondiționat și eventual de mai multe ori, data la care încetează raportul de muncă, legată de împlinirea vârstei normale de pensionare, pentru simplul motiv că, prin împlinirea vârstei normale de pensionare, lucrătorul respectiv are dreptul la pensie pentru limită de vârstă?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:
- Incompatibilitatea reglementării naționale evocate în cadrul primei întrebări cu clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru subzistă și în cazul primei amânări a datei de încetare a raportului de muncă?
- 3) Articolul 1, articolul 2 alineatul (1) și articolul 6 alineatul (1) din [D]irectiv[a] [2000/78] și/sau principiile generale ale dreptului [Uniunii] trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care permite părților la un contract de muncă să amâne de comun acord în cursul desfășurării contractului de muncă, în mod nelimitat în timp, necondiționat și eventual de mai multe ori, data la care încetează raportul de muncă, legată de împlinirea vârstei normale de pensionare, pentru simplul motiv că, prin împlinirea vârstei normale de pensionare, lucrătorul respectiv are dreptul la pensie pentru limită de vârstă?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la a treia întrebare

- 19 Prin intermediul celei de a treia întrebări, care trebuie analizată în primul rând, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care condiționează amânarea datei de încetare a activității lucrătorilor care au împlinit vârsta legală pentru a beneficia de o pensie pentru limită de vârstă de acordul dat de angajator pentru o durată determinată.
- 20 În această privință trebuie amintit că, potrivit dispozițiilor articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, în sensul acesteia, prin „principiul egalității de tratament” se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazată pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă, printre care se numără vârsta.
- 21 În temeiul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din directiva menționată, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată, din cauza vârstei sale, într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană. În temeiul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită vârstă în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.
- 22 Trebuie deci să se examineze dacă un angajat precum domnul John este tratat, din cauza vârstei sale, într-un mod mai puțin favorabil decât o altă persoană într-o situație asemănătoare, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, sau dacă dispoziția în discuție în litigiul principal poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru categoria de vârstă din care face parte, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din această directivă.
- 23 Cu titlu introductiv, este necesar să se amintească, pe de o parte, că, astfel cum se precizează în considerentul (14) al Directivei 2000/78, aceasta nu aduce atingere dispozițiilor naționale de stabilire a vârstei de pensionare. În plus, așa cum a precizat Comisia Europeană, limitele de vârstă care corespund vârstei normale de pensionare trebuie să țină seama de scăderea performanțelor lucrătorilor, care intervine în general odată cu vârsta, precum și de dorința și de nevoia lucrătorilor în vârstă de a dispune de timpul lor liber după cum consideră de cuviință.
- 24 Pe de altă parte, Curtea a statuat că încetarea automată a contractelor de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile referitoare la vârstă și la stagiul de cotizare pentru a beneficia de acordarea drepturilor la pensie face parte, de mult timp, din dreptul muncii în vigoare în numeroase state membre și este de largă utilizare în cadrul raporturilor de muncă. Acest mecanism are la bază un echilibru între considerații de ordin politic, economic, social, demografic și/sau bugetar și depinde de decizia de a prelungi durata vieții active a lucrătorilor sau, dimpotrivă, de a prevedea ieșirea la pensie mai rapidă a acestora (Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenblatt, C-45/09, EU:C:2010:601, punctul 44 și jurisprudența citată).
- 25 Curtea a statuat, în Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601), că o dispoziție analogă articolului 44 din convenția colectivă nu depășește cadrul a ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivele urmărite, ținând seama de marja largă de apreciere recunoscută statelor membre și partenerilor sociali în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă.

- 26 Or, dispoziția contestată în cadrul litigiului principal este nu articolul 44 din convenția colectivă, referitor la principiul încetării automate a raportului de muncă la încheierea semestrului în cursul căruia lucrătorul a împlinit vârsta normală de pensionare, ci o dispoziție care, dimpotrivă, permite părților la contractul de muncă să amâne data de încetare a raportului de muncă astfel stabilită. Într-adevăr, dispoziția le permite, după cum reiese din însuși modul de redactare a celei de a treia întrebări, să amâne această dată, eventual de mai multe ori, în mod necondiționat și nelimitat în timp.
- 27 În ceea ce privește chestiunea privind eventualele efecte defavorabile sau dezavantajoase ale dispoziției în discuție în litigiul principal, guvernul german arată că aceasta nu privește propriu-zis limita de vârstă prevăzută pentru încetarea unui raport de muncă, ci posibilitatea de a amâna de comun acord încetarea raportului de muncă, ceea ce oferă lucrătorilor care au împlinit vârsta normală de pensionare o posibilitate suplimentară de a participa la organizarea încetării raportului lor de muncă.
- 28 Potrivit guvernului german, prin adoptarea dispoziției în discuție în litigiul principal, legiuitorul național a intenționat să instituie, conform celor dorite de partenerii sociali, o posibilitate flexibilă și sigură din punct de vedere juridic de a menține, în caz de necesitate și sub anumite condiții, un raport de muncă dincolo de vârsta normală de pensionare.
- 29 Această interpretare nu este infirmată de instanța de trimitere, potrivit căreia dispoziția în discuție în litigiul principal poate fi înțeleasă în sensul că permite o derogare de la principiul încetării automate a contractului de muncă atunci când lucrătorul împlinește vârsta normală de pensionare. Astfel, spre deosebire de cazul lucrătorilor mai tineri, lucrătorului care împlinește vârsta normală de pensionare i se poate oferi să aleagă între a prelungi raportul de muncă și a renunța în totalitate la viața profesională.
- 30 Împrejurarea că părțile la contractul de muncă în cauză pot amâna data de încetare a raportului de muncă de mai multe ori, în mod necondiționat și nelimitat în timp, nu poate repune în discuție această constatare. Dimpotrivă, asemenea elemente sunt de natură să consolideze caracterul favorabil sau avantajos al acestei dispoziții în măsura în care constituie modalități de continuare a unui raport de muncă, ceea ce nu poate surveni, în orice caz, fără acordul ambelor părți la contract, care trebuie să intervină în cursul raportului de muncă.
- 31 Este necesar să se constate că asemenea condiții sunt în principiu de natură să permită unui lucrător, ca și angajatorului său, să continue raportul de muncă numai în cazul în care consideră că această opțiune este avantajoasă, în contextul unei activități care continuă ulterior împlinirii de către lucrător a vârstei normale de pensionare. Reiese de altfel din dosarul aflat la dispoziția Curții că domnul John a contestat în fața instanței de trimitere refuzul angajatorului de a da curs cererii sale privind o a doua amânare a datei de încetare a activității.
- 32 În asemenea împrejurări, o astfel de dispoziție nu poate fi considerată ca fiind o măsură defavorabilă, în sensul articolului 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78, în privința persoanelor care au împlinit vârsta de pensionare în raport cu cele care nu au împlinit încă această vârstă.
- 33 În consecință, trebuie să se răspundă la cea de a treia întrebare că articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care condiționează amânarea datei de încetare a activității lucrătorilor care au împlinit vârsta legală pentru a beneficia de o pensie pentru limită de vârstă de un acord dat de angajator pentru o durată determinată.

Cu privire la prima și la a doua întrebare

- 34 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care permite părților la un contract de muncă să amâne de comun acord în cursul desfășurării raportului de muncă, în mod nelimitat în timp, necondiționat și eventual de mai multe ori, data de încetare convenită, legată de împlinirea vârstei normale de pensionare, numai pentru că lucrătorul, prin împlinirea vârstei normale de pensionare, are dreptul la pensie pentru limită de vârstă.
- 35 Guvernul german susține, cu titlu introductiv, că litigiul principal nu ține de domeniul de aplicare al acordului-cadru. Astfel, potrivit acestui guvern, încetarea contractului de muncă la data la care salariatul împlinește vârsta de pensionare nu poate conduce la calificarea contractului de muncă drept „contract pe durată determinată”. Nu se poate considera că un asemenea contract instituie un raport de muncă de scurtă durată, în condițiile în care se poate scurge o perioadă de mai multe decenii între încheierea contractului de muncă și data la care se împlinește vârsta normală de pensionare. De asemenea, amânarea de către părți a datei de încetare a contractului de muncă ar avea drept condiție continuarea fără întrerupere a contractului de muncă preexistent și, așadar, nu trebuie să se analizeze ca încheierea unui nou contract de muncă pe durată determinată.
- 36 Instanța de trimitere consideră în această privință că, în măsura în care în cazul contractului în discuție în litigiul principal se aplică articolul 44 punctul 4 din convenția colectivă, în temeiul căruia raportul de muncă încetează la încheierea semestrului în cursul căruia lucrătorul a împlinit vârsta stabilită de lege pentru a primi o pensie pentru limită de vârstă, este vorba despre stabilirea unui termen, așadar, despre o durată determinată.
- 37 Trebuie amintit că, deși este adevărat, astfel cum reiese din modul de redactare a clauzei 2 punctul 1 din acordul-cadru, că domeniul de aplicare al acestuia este conceput larg, vizând în 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”, nu este mai puțin adevărat că definiția contractelor și a raporturilor de muncă în cazul cărora se aplică acordul-cadru nu intră sub incidența acestuia sau a dreptului Uniunii, ci a legislației și/sau a practicilor naționale (Hotărârea din 15 martie 2012, Sibilio, C-157/11, nepublicată, EU:C:2012:148, punctul 42).
- 38 Cu toate acestea, în cadrul cooperării judiciare instituite prin intermediul articolului 267 TFUE, Curtea, plecând de la elementele dosarului, poate furniza instanței naționale elementele de interpretare a dreptului Uniunii care ar putea să îi fie utile în aprecierea efectelor dispozițiilor acestuia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iunie 2017, W și alții, C-621/15, EU:C:2017:484, punctul 40 și jurisprudența citată).
- 39 Trebuie amintit astfel că acordul-cadru pleacă de la premisa potrivit căreia contractele de muncă pe durată nedeterminată constituie forma generală a raporturilor de muncă, recunoscând totodată că contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare sau pentru anumite ocupații și activități.
- 40 Unul dintre obiectivele urmărite de acordul-cadru este limitarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, considerată o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor, prin prevederea unui anumit număr de dispoziții minime de protecție destinate să evite o situație de precaritate a salariaților (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 26 și jurisprudența citată).

- 41 Astfel, beneficiul stabilității locului de muncă este conceput ca un element major al protecției acordate lucrătorilor, în condițiile în care doar în anumite împrejurări contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 27 și jurisprudența citată).
- 42 Or, după cum s-a amintit la punctul 24 din prezenta hotărâre, încetarea automată a contractelor de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile referitoare la vârstă și la stagiul de cotizare pentru a beneficia de acordarea drepturilor la pensie face parte, de mult timp, din dreptul muncii în vigoare în numeroase state membre și este de largă utilizare în cadrul raporturilor de muncă.
- 43 Pe de altă parte, astfel cum a precizat guvernul german, un contract de muncă precum cel în discuție în litigiul principal, potrivit căruia raportul de muncă trebuie să înceteze doar atunci când lucrătorul a împlinit vârsta normală de pensionare, poate să dureze mai multe decenii.
- 44 În plus, încetarea automată a contractelor de muncă ale salariaților ajunși la vârsta normală de pensionare oferă în esență lucrătorului beneficiul stabilității locului de muncă. Astfel, după cum a precizat instanța de trimitere, un angajat care împlinește vârsta normală pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă legală se află în principiu la finalul vieții profesionale.
- 45 În plus, nu pare să fie exclus ca amânarea prevăzută în dispoziția în discuție în litigiul principal să fie considerată o simplă amânare contractuală a vârstei de pensionare convenite inițial.
- 46 Nu reiese, așadar, din niciun element prezentat Curții că o astfel de dispoziție poate favoriza recurgerea succesivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată ori constituie o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor. În orice caz, nu trebuie să se considere că limitele de vârstă care corespund vârstei normale de pensionare determină în mod sistematic o situație de precaritate a lucrătorilor respectivi, în sensul acordului-cadru, dacă aceștia beneficiază de o pensie integrală și în special dacă angajatorul este autorizat să procedeze la reînnoirea contractului de muncă în cauză.
- 47 În ipoteza în care, în pofida considerațiilor evocate la punctele 42-46 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere ar considera că încheierea unui acord cum este cel din 24 octombrie 2014, care prevede amânarea datei de încetare a unui contract de muncă precum cel încheiat la 25 septembrie 2001, supus unei clauze de încetare automată a raportului de muncă atunci când lucrătorul a împlinit vârsta legală pentru a beneficia de o pensie pentru limită de vârstă, trebuie considerată ca fiind o folosire a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie analizat dacă această dispoziție se opune unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care permite părților la un contract de muncă să amâne de comun acord în cursul desfășurării contractului de muncă, în mod nelimitat în timp, necondiționat și eventual de mai multe ori, data de încetare convenită, legată de împlinirea vârstei normale de pensionare, numai pentru că lucrătorul, prin împlinirea vârstei normale de pensionare, are dreptul la pensie pentru limită de vârstă.
- 48 Trebuie amintit că clauza 5 din acordul-cadru impune statelor membre, la punctul 1, adoptarea cel puțin a uneia dintre măsurile pe care le enumeră, atunci când dreptul lor intern nu conține măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul (1) literele (a)-(c) din clauza menționată, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată, la durata totală maximă a acestor contracte sau a acestor raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 35, precum și jurisprudența citată).
- 49 Deși dreptul Uniunii prevede obligația statelor membre de a adopta măsuri preventive, nu stabilește sancțiuni specifice în ipoteza în care s-ar fi constatat abuzuri. Într-un asemenea caz, revine autorităților naționale obligația de a adopta măsuri care trebuie să aibă un caracter nu numai

proporțional, ci și suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 36, precum și jurisprudența citată).

- 50 Nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor dreptului intern, această misiune revenind instanțelor naționale competente, care trebuie să stabilească dacă cerințele prevăzute în clauza 5 din acordul-cadru sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale aplicabile (Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 66, precum și Ordonanța din 11 decembrie 2014, León Medialdea, C-86/14, nepublicată, EU:C:2014:2447, punctul 48).
- 51 Așadar, instanța de trimitere este competentă să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante ale dreptului intern fac din reglementarea națională o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, pentru sancționarea folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 56, precum și Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 67 și jurisprudența citată).
- 52 Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi precizări destinate să orienteze instanța națională în aprecierea pe care aceasta o va efectua (Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 68 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 83).
- 53 În speță, trebuie observat că noțiunea „motive obiective”, în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, are în vedere împrejurări precise și concrete ce caracterizează o activitate determinată și care, astfel, sunt în măsură să justifice, în acel context specific, folosirea contractelor de muncă pe perioadă determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate aceste contracte și din caracteristicile inerente ale acestora sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială a unui stat membru (Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Küçük C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 27).
- 54 Trebuie precizat în această privință că, potrivit instanței de trimitere, un angajat care împlinește vârsta normală pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă legală se deosebește de alți angajați nu numai prin faptul că beneficiază de asigurări sociale, ci și prin aceea că în principiu se află la finalul vieții sale profesionale și că, în ceea ce privește caracterul determinat al raportului său de muncă, nu are soluția alternativă a unui raport de muncă pe durată nedeterminată.
- 55 În plus, după cum s-a precizat deja la punctul 29 din prezenta hotărâre, dispoziția în discuție în litigiul principal poate fi înțeleasă în sensul că permite o derogare de la principiul încetării automate a contractului de muncă atunci când lucrătorul împlinește vârsta normală de pensionare.
- 56 Pe de altă parte, din dosarul aflat la dispoziția Curții reiese că, în temeiul acestei dispoziții, amânarea datei de încetare a raportului de muncă presupune încheierea efectivă, în cursul acestui raport de muncă, a unui acord potrivit căruia raportul de muncă existent continuă fără cea mai mică întrerupere în timp și în temeiul căruia condițiile contractuale nu suferă în rest nicio modificare. Astfel de restricții îi acordă lucrătorului respectiv garanția menținerii condițiilor contractuale inițiale, păstrându-se totodată dreptul acestuia de a primi o pensie pentru limită de vârstă.
- 57 Având în vedere considerațiile ce precedă, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care permite părților la un contract de muncă să amâne de comun acord în cursul raportului de muncă, în mod nelimitat în timp, necondiționat și

eventual de mai multe ori, data de încetare convenită, legată de împlinirea vârstei normale de pensionare, numai pentru că lucrătorul, prin împlinirea vârstei normale de pensionare, are dreptul la pensie pentru limită de vârstă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

58 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 șasea) declară:

- 1) **Articolul 2 alineatul (2) 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 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care condiționează amânarea datei de încetare a activității lucrătorilor care au împlinit vârsta legală pentru a beneficia de o pensie pentru limită de vârstă de un acord dat de angajator pentru o durată determinată.**
- 2) **Clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care permite părților la un contract de muncă să amâne de comun acord în cursul raportului de muncă, în mod nelimitat în timp, necondiționat și eventual de mai multe ori, data de încetare convenită, legată de împlinirea vârstei normale de pensionare, numai pentru că lucrătorul, prin împlinirea vârstei normale de pensionare, are dreptul la pensie pentru limită de vârstă.**

Semnături