



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOAMNA JULIANE KOKOTT
prezentate la 12 martie 2019¹

Cauza C-72/18

Daniel Ustariz Aróstegui
împotriva
Departamento de Educación del Gobierno de Navarra

[cerere de decizie preliminară formulată de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Pamplona (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 1 din Pamplona, Spania)]

„Cerere de decizie preliminară – Politica socială – Muncă pe durată determinată – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Principiul nediscriminării lucrătorilor cu contract de muncă pe durată determinată – Agenți contractuali din cadrul administrației publice – Acordarea unei prime – Remunerație pentru promovarea și dezvoltarea unei cariere profesionale – Excluderea personalului contractual – Caracterul comparabil al situațiilor – Justificare – Noțiunea de «motive obiective»”

I. Introducere

1. Prezenta speță face parte dintr-o serie deja lungă de cauze referitoare la interpretarea principiului nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată în contextul diferitor dispoziții din dreptul spaniol al muncii și al funcției publice. Curtea ar urma să clarifice în esență, în speță, dacă acest principiu impune ca o primă aferentă gradului, care este prevăzută de normele unei regiuni autonome din Spania în favoarea funcționarilor cu contract pe durată nedeterminată, ar trebui acordată de asemenea personalului din cadrul administrației publice cu statut de agent contractual. În acest context, este necesar să se țină seama de armonizarea dintre obiectivul de protecție urmărit de principiul nediscriminării lucrătorilor cu contract pe durată determinată și principalele caracteristici ale dreptului funcției publice, precum și autonomia organizatorică de care dispun statele membre în acest domeniu.

2. În acest context, atunci când se examinează întrebarea preliminară, trebuie să se aibă în vedere, pe de o parte, comparabilitatea situațiilor specifice personalului contractual încadrat pe durată determinată și a funcționarilor cu contract pe durată nedeterminată, respectiv, pe de altă parte, principalele caracteristici ale dreptului funcției publice ca eventual motiv care ar putea să justifice o diferență de tratament între cele două categorii.

¹ Limba originală: germana.

II. Cadru juridic

A. Dreptul Uniunii

3. Cadru juridic al Uniunii aplicabil în speță îl constituie 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 CEEP² (denumită în continuare „Directiva 1999/70”). Prin această directivă, este pus în aplicare, conform articolului 1 al acesteia, acordul-cadru privind munca pe durată determinată (denumit în continuare „acordul-cadru”), încheiat la 18 martie 1999 între trei organizații de tip confederativ generale (CES, UNICE și CEEP), care este anexat la directivă.

4. Obiectivul acordului-cadru este, printre altele, acela „de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării”³. Acesta se întemeiază, pe de o parte, pe considerația conform căreia „forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată”⁴. Pe de altă parte, acesta recunoaște totuși, în același timp, că contractele de muncă pe durată determinată „reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare, ocupații și activități, care convine atât angajatorilor, cât și lucrătorilor”⁵.

5. În ceea ce privește domeniul de aplicare al acordului-cadru, clauza 2 punctul 1 prevede:

„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. Clauza 3 din acordul-cadru cuprinde următoarele „Definiții”:

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

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

7. Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede printre altele:

„(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 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.

[...]

2 JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 5/vol. 5, p. 129.

3 Considerentul (14) al Directivei 1999/70.

4 Al doilea paragraf din preambulul acordului-cadru; a se vedea de asemenea punctul (6) din Considerațiile generale ale acestuia.

5 Punctul (8) din Considerațiile generale ale acordului-cadru; a se vedea și al doilea paragraf din preambulul acestuia.

- (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.”

B. Dreptul național

8. Articolul 3 alineatul 1 din Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (versiunea consolidată a Statutului lucrătorului în administrația publică din Navarra) din Decreto Foral Legislativo 251/1993, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (Decretul legislativ foral nr. 251/1993 privind aprobarea textului consolidat al Statutului funcționarilor din cadrul administrațiilor publice din Navarra, denumit în continuare „DFL 251/93”), prevede că „ansamblul lucrătorilor în administrația publică din Navarra se compune din: „a) funcționarii publici, b) personalul auxiliar, c) personalul contractual, acesta putându-și exercita funcțiile „în regim de drept public sau de drept privat”, în conformitate cu articolul 3 alineatul 4.

9. Articolul 12 din DFL 251/93 prevede că funcționarii din cadrul administrațiilor publice din Navarra pot fi încadrați, pe baza calificărilor necesare pentru încadrarea în muncă și a funcțiilor pe care le exercită, în nivelurile menționate la acel articol.

10. Articolul 13 din DFL 251/93 stabilește că:

„(1) Fiecare dintre nivelurile menționate în articolul precedent cuprinde șapte grade.

(2) Funcționarii debutanți sunt încadrați la gradul 1 al respectivului nivel.

(3) Funcționarii pot promova de la gradul 1 la gradul 7 al nivelului lor respectiv, în conformitate cu dispozițiile articolului 16 din prezentul Statut.”

11. Articolul 14 și următoarele din DFL 251/93 reglementează cariera în domeniul administrației publice, care constă în „promovarea funcționarilor aflați la un anumit nivel, dintre cele definite la articolul 12, la nivelurile superioare și promovarea în grad și categorie, în cadrul fiecărui nivel”.

12. Articolul 16 se referă în special la grad, menționând următoarele:

„(1) Funcționarii pot avansa succesiv de la gradul 1 până la gradul 7 al nivelului lor corespunzător, indiferent de specialitatea calificării lor academice, de formare sau de profesie.

(2) Promovarea în grad se efectuează anual, după cum urmează: a) vechimea de cel puțin doi ani în gradul anterior constituie o condiție esențială pentru promovarea în grad; b) niciun funcționar nu poate rămâne mai mult de opt ani în același grad, cu excepția funcționarilor care au atins gradul 7; c) fără a aduce atingere dispozițiilor alineatelor anterioare, 10 % dintre funcționarii încadrați în gradele 1-6, inclusiv, sunt promovați, în ordinea vechimii, la gradul imediat superior; d) în urma unui concurs pe bază de dosare, care se desfășoară în conformitate cu dispoziții adoptate prin norme administrative, pot avansa până la nivelul imediat superior până la 10 % dintre funcționarii încadrați în gradele 1-6, inclusiv.”

13. Cu toate acestea, A patra dispoziție tranzitorie a DFL 251/93 suspendă cu titlu tranzitoriu acest sistem de promovare în grad prevăzut la articolul 16 și stabilește:

„(1) Începând cu 1 ianuarie 1992 și până la data aprobării normelor la care face referire articolul 13 din Ley Foral 5/1991, de 26 de febrero, de Presupuestos Generales de Navarra para 1991 (Legea forală nr. 5/1991 din 26 februarie 1991 privind bugetul general din Navarra pentru exercițiul bugetar 1991), referitoare la modificarea sistemului actual privind gradele și vechimea în muncă, sistemul de promovare în grad prevăzut la articolul 16 din prezentul Statut este suspendat cu titlu tranzitoriu, promovarea realizându-se, începând cu data menționată, în mod independent pentru fiecare funcționar, în funcție de vechimea sa în gradul corespunzător, după cum urmează:

- a) funcționarii de gradul 1-6 inclusiv sunt promovați în grad în mod automat, după 6 ani și 7 luni de vechime în gradul imediat inferior;
- b) aplicarea inițială a acestui nou sistem se efectuează pe baza vechimii în grad pe care o are fiecare funcționar la 31 decembrie 1991. În cazul în care, la data respectivă, un funcționar depășește cei 6 ani și 7 luni, diferența se consideră drept vechime în gradul următor. Calculul vechimii respective și impactul său economic au un caracter provizoriu până la soluționarea acțiunilor în instanță cu privire la acordarea indemnizației extraordinare pentru o perioadă de serviciu de cinci ani.

(2) Având în vedere dispozițiile de la paragraful anterior, de la data respectivă și cu același caracter tranzitoriu, în cazul promovării la un alt nivel, în cadrul aceleiași administrații, se mențin gradul și vechimea în gradul respectiv deținute la nivelul de la care are loc promovarea, astfel cum se prevede la articolul 17 din prezentul Statut.”

14. Promovarea la gradul următor se face prin primirea unei prime. În această privință, articolul 40 alineatul 2 din DFL 251/93 stabilește ca remunerații personale de bază ale funcționarilor:

„a) salariul inițial pentru nivelul corespunzător, b) prima corespunzătoare gradului, c) sporul de vechime.

Remunerațiile personale de bază constituie un drept dobândit inerent statutului de funcționar.”

15. La rândul său, articolul 42 stabilește un tabel cu procentele din salariul inițial plătit celor încadrați în respectivul nivel pentru fiecare grad:

„Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 17 alineatul 2, prima corespunzătoare gradului constă în următorul procent din salariul inițial pentru respectivul nivel:

Grad	%
7	54
6	45
5	36
4	27
3	18
2	9
1	Fără primă”

16. DFL 251/93 reglementează de asemenea regimul juridic al personalului cu contract de muncă pe durată determinată care nu are statutul de funcționar, iar articolul 93 al acestuia prevede în acest sens că „personalul angajat în regim de drept public intră sub incidența dispozițiilor stabilite prin norme administrative și a termenilor contractului corespunzător”.

17. Reglementările ce constituie regimul juridic pentru agenții contractuali din administrația publică sunt cuprinse în Decreto Foral 68/2009 (Decretul foral 68/2009, denumit în continuare „DF 68/2009”), care reglementează angajarea de personal contractual, prin intermediul unor contracte de drept public, în cadrul administrației publice din Navarra. În ceea ce privește remunerarea acestor categorii de personal din administrație, articolul 11 din DF 68/2009, astfel cum a fost modificat prin Decreto Foral 21/2017 (Decretul foral 21/2017) din 29 martie 2017, stabilește următoarele:

„Personalul contractual angajat în regim de drept public primește remunerațiile corespunzătoare postului pe care îl ocupă sau funcției pe care o exercită, sporul de vechime și indemnizația familială. Prima pentru grad, ca remunerație personală de bază inerentă statutului de funcționar, este exclusă.”

III. Situația de fapt, litigiul principal și întrebările preliminare

18. Reclamantul din litigiul principal, domnul Ustariz Aróstegui, lucrează, în calitate de cadru didactic, în cadrul Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (Ministerul Educației al guvernului din Navarra, Spania). Acesta lucrează din luna septembrie a anului 2007 în diferite instituții de învățământ, în calitate de agent contractual de drept public.

19. La 1 iulie 2016, domnul Ustariz Aróstegui a solicitat Ministerului Educației recunoașterea și plata retroactivă a primei pentru grad. Prin scrisoarea din 18 octombrie 2016, domnul Ustariz Aróstegui a formulat o cale de atac ierarhică administrativă împotriva respingerii implicite a cererii sale, aceasta fiind respinsă prin Orden Foral (Ordonanța forală) 168E/2016 din 23 decembrie 2016 a Consejero de Educación del Gobierno de Navarra (Ministerul Educației al guvernului din Navarra). Împotriva acestei ordonanțe forale, el a introdus, în cele din urmă, la 28 februarie 2017, o acțiune în contencios administrativ în fața instanței de trimitere. Aceasta adresează Curții următoarea întrebare preliminară:

„Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, aprobat prin Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări forale precum cea contestată în litigiul principal, care exclude în mod expres recunoașterea și plata unei anumite prime lucrătorilor din cadrul administrației publice din Navarra cu statut de „agent contractual de drept public” - ale căror contracte de muncă sunt încheiate pe durată determinată - pe motiv că o astfel de primă ar reprezenta o remunerație pentru promovarea și dezvoltarea unei cariere profesionale corespunzătoare exclusiv personalului din categoria «funcționar public» – cu contract pe durată nedeterminată?”

20. În cadrul procedurii de decizie preliminară din fața Curții, domnul Ustariz Aróstegui și Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (Ministerul Educației al guvernului din Navarra), în calitate de părți în litigiul principal, precum și Regatul Spaniei, Portugalia și Comisia Europeană au prezentat observații scrise. Aceleași părți, cu excepția Portugaliei, au fost reprezentate în ședința de audiere a pledoariilor din 30 ianuarie 2019.

IV. Aprecieri juridică

21. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă constituie o discriminare interzisă de dreptul Uniunii situația în care unui agent contractual angajat pe durată determinată în sectorul public îi este refuzat dreptul la acordarea unei prime pentru grad, întrucât legislația aplicabilă din regiunea autonomă rezervă acest drept funcționarilor publici cu contract pe durată nedeterminată.

22. Această întrebare se ridică în contextul în care Statutul funcționarilor administrației publice din Navarra a înlocuit temporar sistemul de promovare în grad, aplicabil funcționarilor publici, printr-o primă corespunzătoare calculată în esență pe baza unei anumite perioade de serviciu.

A. Domeniul de aplicare al principiului nediscriminării

23. Acordul-cadru se aplică contractelor de muncă pe durată determinată. Acest lucru reiese încă din titlul acestuia și este confirmat de definiția domeniului său de aplicare din clauza 2 punctul 1: conform acesteia, acordul-cadru 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.

24. Este cert că la originea litigiului principal se află un raport de muncă pe durată determinată, astfel cum este prevăzut în comunitatea autonomă Navarra, în conformitate cu dispozițiile Statutului funcționarilor administrației publice din Navarra pentru personalul contractual.

25. Curtea a stabilit deja că „dispozițiile acordului-cadru se aplică contractelor și raporturilor de muncă pe durată determinată, încheiate cu autorități sau alte organisme din sectorul public”⁶ și că un particular poate invoca clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru în fața instanțelor naționale împotriva acestor autorități sau organisme⁷.

26. În plus, este necesar să se analizeze dacă prima în litigiu face parte de asemenea din „condițiile de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, determinant este criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un angajat și angajatorul său⁸.

6 Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții (C-212/04, EU:C:2006:443, punctele 54-57), Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 25), Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 38-40), 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 67), precum și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 28), și Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 39).

7 Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 68), și Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 28). A se vedea de asemenea Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 59), și Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 77).

8 A se vedea în acest sens Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 35), și Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 41). A se vedea de asemenea Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 34) și Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 45).

27. În conformitate cu jurisprudența constantă a Curții de Justiție, clauza 4 din acordul-cadru are ca scop să prevină ca un raport de muncă pe durată determinată să fie folosit de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturi care sunt recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată⁹. Pentru a ține seama de acest obiectiv, Curtea respinge o interpretare restrictivă a acestei dispoziții¹⁰.

28. În privința raporturilor de încadrare în muncă în sectorul public și pe baza acestei interpretări, Curtea a statuat deja cu privire la raporturile de încadrare în muncă în sectorul public că noțiunea de „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru acoperă, de exemplu, indemnizațiile de vechime care sunt acordate pentru fiecare perioadă de trei ani de serviciu¹¹, indemnizațiile pentru dezvoltare profesională, care sunt acordate pentru fiecare perioadă de șase ani de serviciu¹², reglementările privind perioadele de serviciu necesare pentru încadrarea într-un nivel de remunerație superior sau stabilirea perioadelor de serviciu, care sunt necesare pentru o evaluare anuală¹³, precum și indemnizațiile salariale în legătură cu participarea la programele de evaluare¹⁴.

29. În prezenta cauză, este, în principiu, de competența instanței de trimitere să stabilească de ce natură este și ce scop urmărește prima în litigiu¹⁵. Cu toate acestea, reiese din observațiile instanței de trimitere și din declarațiile concordante ale participanților în cadrul procedurii orale că prima în litigiu în prezenta cauză constituie un element al remunerației, a cărui acordare depinde în mod determinant de perioada de serviciu acumulată și, prin urmare, este legată de criteriul decisiv al încadrării în muncă. Astfel, prima pentru grad în litigiu în prezenta cauză se subsumează noțiunii de „condiții de încadrare în muncă” menționate în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru.

B. Diferența de tratament și caracterul comparabil al situațiilor în ceea ce privește acordarea primei pentru grad

30. În speță, este cert că agenții contractuali fac obiectul unui tratament diferit în comparație cu funcționarii, în măsura în care, potrivit legislației relevante aplicabile în Navarra, acestora nu li se acordă prima pentru grad.

31. Diferența de tratament nu poate să fie exclusă pentru simplul motiv că, potrivit legislației aplicabile în Navarra, prima pentru grad în litigiu este rezervată funcționarilor și, prin urmare, este refuzată nu numai agenților contractuali încadrați în muncă pe durată determinată, ci și, în unele cazuri, lucrătorilor nestatutari încadrați pe durată nedeterminată în serviciul public¹⁶. Pentru a constata existența unei diferențe de tratament în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, este deja

9 Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 37), și Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 48), precum și Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina (C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 30), Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 35), și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 32).

10 A se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 38), și Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 49), precum și Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina (C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 31), Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 36), și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 33).

11 A se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 47), și Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 50-58), precum și Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina (C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctele 32-34).

12 A se vedea în acest sens Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 38).

13 A se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 46 și jurisprudența citată în acel loc).

14 A se vedea în acest sens Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 39).

15 A se vedea în acest sens Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 36).

16 Conform informațiilor furnizate de reprezentanții Navarrei și Spaniei ca răspuns la o întrebare a Curții, aceștia sunt lucrători încadrați în muncă pe baza unui contract de muncă de drept privat.

suficient ca „lucrătorii încadrați pe durată determinată” să fie tratați mai puțin favorabil decât „lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili”. Nu este nicidecum necesar ca toți lucrătorii cu contract pe durată determinată să se găsească într-o situație mai puțin favorabilă decât toți lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată¹⁷.

32. Principiul nediscriminării, care își găsește o expresie particulară în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, impune totuși, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv¹⁸.

33. În această privință, principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat de acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă¹⁹.

34. Prin urmare, este necesar să se examineze în primul rând dacă, în exercitarea ocupației specifice locului de muncă din respectiva unitate, situația agenților contractuali cu contract pe durată determinată este una comparabilă cu cea a funcționarilor.

35. Guvernul portughez și guvernul regional din Navarra au îndoiește cu privire la o asemenea comparabilitate între agenții contractuali cu contract pe durată determinată și funcționari, în calitate de lucrători cu contract pe durată nedeterminată. Aceste guverne se întemeiază pe Hotărârea Curții în cauza Pérez López²⁰, potrivit căreia o eventuală diferență de tratament care este întemeiată nu pe durata determinată sau nedeterminată a raportului de muncă, ci pe caracterul statutar sau contractual al acestuia, nu intră sub incidența principiului nediscriminării consacrat de acest acord-cadru. Acest tip de raționament nu ține însă seama de faptul că prezenta concluzie se referă la „o eventuală diferență de tratament între anumite categorii de personal pe durată determinată.” Dimpotrivă, prezenta speță se referă la diferența de tratament dintre personalul contractual încadrat pe durată determinată și funcționarii încadrați pe durată nedeterminată.

36. Pentru a stabili dacă persoanele în cauză efectuează aceeași muncă sau o muncă similară în sensul acordului-cadru, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții coroborată cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, este necesar să se examineze dacă aceștia pot fi considerați ca fiind într-o situație similară, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, cerințele de calificare și condițiile de muncă²¹.

37. Cu toate acestea, această examinare revine doar instanței de trimitere competente pentru aprecierea faptelor²². Astfel, aceasta trebuie să stabilească dacă domnul Ustariz Aróstegui se găsea într-o situație comparabilă cu aceea a funcționarilor cu contract pe durată nedeterminată, care au fost angajați în aceeași perioadă de către același angajator privat, respectiv de către același angajator public.

38. În speță, trebuie considerat că agenții contractuali cu contract pe durată determinată se găsesc în aceeași situație, sub aspectul activității didactice specifice pe care o desfășoară - în special natura muncii, cerințele de calificare și condițiile de muncă -, ca un funcționar cu contract pe durată nedeterminată din aceeași instituție. Instanța de trimitere a constatat în acest sens că, „în cazul de

17 A se vedea deja în acest sens Concluziile noastre prezentate în cauza Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punctul 66).

18 Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 46 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 32).

19 Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 37), Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 47), și Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 33).

20 Hotărârea din 14 septembrie 2016 (C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 66).

21 Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 48 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 34).

22 Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 35).

față, nu există nicio diferență, rezervă sau excludere între sarcinile și serviciile prestate de un cadru didactic angajat în calitate de funcționar public și cele prestate de un cadru didactic încadrat ca agent contractual de drept public, după cum nu există nici o diferență în ceea ce privește obligațiile lor profesionale”.

39. Astfel cum am prezentat deja de mai multe ori cu altă ocazie²³, examinarea caracterului comparabil al situațiilor nu se poate opri la o comparație generală a poziției lucrătorilor cu contract pe durată determinată și a lucrătorilor cu contract pe durată nedeterminată din respectiva instituție. Elementul determinant este astfel acela dacă lucrătorii pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată se află într-o situație comparabilă și în privința obiectului litigiului.

40. Obiectul prezentului litigiu îl constituie acordarea primei pentru grad. Potrivit observațiilor instanței de trimitere, gradul este definit de lege ca fiind unul dintre mecanismele prin care se realizează promovarea în carieră, o carieră care este recunoscută numai funcționarilor, nu însă și celorlalți lucrători încadrați în administrația publică din Navarra. Astfel, articolul 11 din DF 68/2009 exclude în mod expres acordarea primei pentru grad agenților contractuali care lucrează în administrația publică. Diferența de tratament în privința primei pentru grad, care poate fi presupusă - sub rezerva aprecierii finale a instanței de trimitere -, este, așadar, legată nu de caracterul determinat sau nedeterminat al raportului de încadrare în muncă, ci de apartenența lucrătorilor care trebuie comparați la personalul statutar sau contractual²⁴.

41. Potrivit instanței de trimitere, scopul primei pentru grad este acela de a remunera promovarea și dezvoltarea acestei cariere profesionale. Prima pentru grad constituie, prin urmare, un element al remunerației care exprimă promovarea, în cadrul carierei, în gradul superior de salarizare. Determinantă nu este totuși reglementarea de bază prevăzută la articolul 16 din DFL 251/93, ci a patra dispoziție tranzitorie din DFL 251/93. Reprezentantul guvernului regional din Navarra a indicat ca motiv pentru suspendarea „temporară”, la 1 ianuarie 1992, ca urmare a ultimei dispoziții menționate, a sistemului de promovare prevăzut la articolul 16 din DFL 251/93 faptul că angajatorii publici și sindicatele nu au putut ajunge, până în prezent, la un acord privind punerea în aplicare a procedurii de selecție în conformitate cu articolul 16 alineatul (2) litera (d) din DFL 251/93. Acesta este motivul pentru care cea de a patra dispoziție tranzitorie din DFL 251/93 corelează acordarea primei în cauză numai cu atingerea unei anumite vechimi în serviciu. În această privință, instanța de trimitere subliniază că promovarea la gradul următor, în conformitate cu a patra dispoziție tranzitorie din DFL 251/93, se face prin simpla trecere a timpului, aceasta realizându-se „în mod automat”.

42. În acest context, caracterul comparabil al situațiilor în ceea ce privește obiectul concret al litigiului nu poate fi pus în mod serios la îndoială. Pe de o parte, acordarea primei în litigiu depinde exclusiv de vechimea în serviciu; pe de altă parte, această acordare, care în plus nu presupune o reîncadrare a funcționarului în cauză, nu are nicio legătură aparentă cu sistemul de promovare sau de avansare profesională. Conform informațiilor furnizate de către reprezentantul guvernului regional din Navarra, acordarea primei nu are niciun efect în ceea ce privește funcțiile îndeplinite sau chiar posibilitatea promovării într-o grupă superioară. Prin urmare, obiectul litigiului este, în cele din urmă, un element al remunerației - iar nu participarea la cariera profesională.

43. În consecință, ar trebui să se presupună - sub rezerva aprecierii finale a instanței de trimitere - comparabilitatea situațiilor luând de asemenea în considerare obiectul concret al litigiului, în măsura în care reclamantul din procedura principală îndeplinește condiția materială referitoare la vechimea în muncă.

²³ A se vedea în acest sens Concluziile noastre în cauzele Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punctele 49-52), Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punctele 44-47) și Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punctul 71).

²⁴ A se vedea punctul 31 de mai sus. Conform informațiilor furnizate de către reprezentantul guvernului regional din Navarra, agenții contractuali pot fi încadrați în muncă pe baza unor contracte de drept public sau de drept privat, numai în cel din urmă caz putând fi avut în vedere un raport de muncă pe durată nedeterminată.

44. Având în vedere cele ce precedă, situația în care lucrătorii pe durată determinată din sectorul public sunt privați de acordarea unei prime după acumularea unei anumite vechimi în muncă, în timp ce acest drept este acordat, într-o astfel de situație, funcționarilor încadrați pe durată nedeterminată, constituie o diferență de tratament a unor situații de fapt comparabile.

C. Motivele care pot justifica o diferență de tratament

45. Ca problemă centrală a prezentei spețe, rămâne să se examineze dacă există motive obiective pe baza cărora să poată fi justificat un tratament diferențiat al lucrătorilor încadrați pe durată determinată în sectorul public în raport cu funcționarii încadrați pe durată nedeterminată în ceea ce privește acordarea primei pentru grad în litigiu.

46. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea de „motive obiective”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie interpretată în sensul că o diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată nu poate fi justificată prin faptul că această diferență este prevăzută printr-o normă generală sau abstractă din dreptul național, cum este o lege sau o convenție colectivă²⁵. Pentru a justifica diferența de tratament existentă între funcționari și agenții contractuali cu contract pe durată determinată în privința acordării primei pentru grad în conformitate cu a patra dispoziție tranzitorie din DFL 251/93 nu este suficient ca prima în cauză să fie desemnată drept o parte din „remunerația personală de bază, inerentă statutului de funcționar public”²⁶.

47. Dimpotrivă, noțiunea de „motive obiective” impune, potrivit unei jurisprudențe de asemenea constante, ca diferența de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete, care caracterizează respectiva condiție de încadrare în muncă în contextul specific acesteia și în temeiul unor criterii obiective și transparente pentru aprecierea aspectului dacă această diferență răspunde unor necesități reale și dacă aceasta este adecvată și necesară pentru îndeplinirea obiectivului urmărit. Aceste elemente pot rezulta, de exemplu, din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele pe durată determinată și din caracteristicile definitorii ale acestora sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru²⁷.

48. Principiile dreptului funcției publice - de exemplu principiul postului bugetar, modelul funcționarului titular sau obligația de a câștiga un concurs pentru a putea fi angajat pe durată nedeterminată - nu sunt lipsite de consecințe pentru aplicarea practică a dispozițiilor acordului-cadru²⁸. Astfel, acordul-cadru stabilește în mod expres că „aplicarea [sa] detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice”²⁹.

25 Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 53 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 38).

26 Articolul 11 din DF 68/2009, citat la punctul 17 de mai sus.

27 Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 54 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 39).

28 A se vedea în acest sens Concluziile noastre prezentate în cauza Adeneler și alții (C-212/04, EU:C:2005:654, punctele 85 și 86), în cauzele conexe Angelidaki și alții (C-378/07-C-380/07, EU:C:2008:686, punctul 117), precum și în cauza Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punctul 83); în același sens, Concluziile avocatului general Poiares Maduro în cauzele conexe Marrosu și Sardino, precum și Vasallo (C-53/04 și C-180/04, EU:C:2005:569, punctele 42 și 43).

29 Al treilea paragraf din preambulul acordului-cadru; a se vedea de asemenea punctul (10) din Considerațiile generale ale acordului-cadru.

49. În acest sens, Curtea a admis, pe de o parte, că statele membre, având în vedere marja de apreciere de care beneficiază în privința organizării propriilor administrații publice, pot, în principiu, fără a încălca Directiva 1999/70 sau acordul-cadru, să prevadă condiții de vechime pentru accederea la anumite locuri de muncă, să rezerve accesul la promovare internă funcționarilor cu contract pe durată nedeterminată și să le impună acestora să facă dovada unei experiențe profesionale corespunzătoare gradului imediat inferior celui care face obiectul procedurii de selecție³⁰.

50. Pe de altă parte, Curtea a considerat ca fiind nejustificată din punct de vedere obiectiv excluderea funcționarilor cu contract pe durată determinată de la acordarea așa-numitelor suplimente de dezvoltare profesională la șase ani, doar prin simpla referire la faptul că acestora le lipsește apartenența la o categorie de carieră profesională³¹.

51. Din cele de mai sus rezultă că nu toate diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili pot fi justificate în general prin trimitere la particularitățile funcției publice³², ci numai acelea pentru care particularitățile amintite sunt în mod concret și efectiv determinante³³. Așadar, motivele invocate de statele membre pentru un tratament diferențiat al lucrătorilor încadrați pe durată determinată în sectorul public nu pot fi deduse, în mod general și abstract, din durata limitată a raportului ocupațional - și, eventual, din lipsa apartenenței la o categorie de cariere profesionale care este consecința acestei durate limitate³⁴. Dimpotrivă, astfel de motive ar trebui să aibă ca scop luarea în considerare de o manieră adecvată a cerințelor diferite în legătură cu exercitarea unei ocupații concrete, de exemplu ca urmare a naturii specifice a atribuțiilor de îndeplinit sau a caracteristicilor acesteia³⁵.

52. În continuare, este necesar să se examineze dacă particularitățile funcției publice din Navarra, pe de o parte, și condițiile pentru luarea în considerare a vechimii în serviciu, pe de altă parte, pot să furnizeze un motiv obiectiv care să justifice diferența de tratament constatată.

1. Cu privire la principiile dreptului funcției publice din Navarra

53. În speță, nimic nu permite să se concluzioneze că diferența de tratament în discuție era cu adevărat necesară, de exemplu în ceea ce privește aplicarea principiilor dreptului funcției publice din Navarra și că aceasta ar fi adecvată și necesară pentru atingerea obiectivului urmărit.

54. Guvernul spaniol, guvernul portughez și guvernul regional din Navarra invocă, în speță, mai întâi particularitățile funcției publice care, nu în ultimul rând, sunt definite în Constituția spaniolă³⁶. Acești participanți la procedură consideră că respectivele particularități ar impune ca dreptul la prima pentru grad să fie acordat numai funcționarilor publici cu contract pe durată nedeterminată, însă nu și agenților contractuali de drept public cu contracte pe durată determinată. Se susține de asemenea că

30 Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 76), și Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 57), precum și Ordonanța din 7 martie 2013, Bertazzi și alții (C-393/11, nepublicată, EU:C:2013:143, punctul 43), și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 53).

31 Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 51), și Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 72)

32 A se vedea în acest sens Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 45), 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 70), în care Curtea a adăugat de fiecare dată în sens restrictiv: „în măsura în care acest lucru este justificat de motive obiective”.

33 În același sens, a se vedea poziția noastră în cauza Reexaminare Comisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, punctele 66-68).

34 A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 57), precum și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 50), și Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 64).

35 A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 55), precum și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 51), și Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 66).

36 În ceea ce privește accesul la funcțiile publice, în Spania se aplică principiile egalității, aptitudinii și competenței profesionale (a se vedea articolul 23 al doilea paragraf și articolul 103 al treilea paragraf din Constituția spaniolă).

angajarea de agenți contractuali de drept public nu ar avea, în principiu, un caracter permanent și ar impune o justificare specifică prin demonstrarea necesității în raport cu un anumit post vacant, fapt care s-ar opune în mod obligatoriu participării la sistemul de carieră și, prin urmare, ar exclude utilizarea avantajelor financiare în legătură cu acest sistem.

55. Acest argument nu este convingător pentru simplul motiv că nu este concludent. Excluderea în discuție, în speță, este aplicabilă nu numai agenților contractuali cu contract pe durată determinată, ci tuturor lucrătorilor nestatutari. Chiar dacă doar agenții contractuali pe durată determinată ar fi afectați de această excludere, simpla referire la durata determinată a încadrării nu ar putea să constituie un motiv obiectiv în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru³⁷.

56. În măsura în care regimul contestat este legat de participarea la sistemul de carieră, care este rezervată funcționarilor în conformitate cu normele din DFL 251/93, trebuie remarcat în primul rând faptul că un astfel de criteriu general și abstract a fost deja considerat de către Curte ca nefiind justificat în mod obiectiv³⁸.

57. În plus, dreptul spaniol pare să nu excludă în general participarea personalului contractual nestatutar la sistemul de carieră. Instanța de trimitere a arătat în acest sens că, în cauza C-315/17³⁹, Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (Legea 7/2007 privind statutul de bază al funcționarilor publici) din 12 aprilie 2007 (BOE nr. 89 din 13 aprilie 2007) (EBEP) permite atât funcționarilor titulari, cât și celorlalți agenți încadrați pe durată nedeterminată participarea la cele două sisteme de carieră prevăzute⁴⁰. Chiar dacă această formă neunitară a modalităților de participare la sistemele de carieră este înțeleasă ca expresie a autonomiei de reglementare existente cu privire la acest domeniu a regiunilor autonome, acest lucru nu înseamnă însă că excluderea generală a lucrătorilor nestatutari încadrați în funcții publice de la un sistem de carieră nu poate fi considerată ca fiind expresia unei caracteristici definitorii a dreptului național al funcției publice.

58. În ceea ce privește particularitățile dreptului funcției publice din Navarra, trebuie să fie remarcat că, în cele din urmă, cariera prevăzută la articolul 14 din DFL 251/93 constă în „avansarea în grad a funcționarilor din [...] unul dintre nivelurile definite în niveluri superioare și în promovarea într-un grad de salarizare și o categorie superioare în cadrul fiecărui nivel”⁴¹. Prin cea de a patra dispoziție tranzitorie din DFL 251/93, a fost însă suspendat pentru o perioadă nedeterminată tocmai sistemul de promovare în gradele superioare, fiind înlocuit cu o reglementare care este epuizată prin acordarea unei prime corespunzătoare⁴².

59. Astfel, drept concluzie intermediară trebuie să se rețină faptul că, pe baza trăsăturilor specifice ale dreptului funcției publice din Navarra și, în special, a modului în care acest drept configurează sistemul de carieră, nu poate fi dedus niciun motiv obiectiv care să justifice diferența de tratament constatată.

37 Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 56), și Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 74), precum și Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina (C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 42), Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 49), și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 49).

38 A se vedea punctul 50 de mai sus și jurisprudența citată la nota de subsol 31.

39 Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 71).

40 În Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 71), Curtea a subliniat, de exemplu, că participarea la sistemul de carieră în litigiu este deschisă atât funcționarilor, cât și personalului contractual încadrat cu contract pe durată nedeterminată.

41 Această definiție se abate în mod semnificativ de la aceea prevăzută la articolul 16 alineatul 2 din EBEP, potrivit căreia noțiunea de „carieră” este definită drept „ansamblul structurat de oportunități de promovare și perspective de progres profesional în conformitate cu principiile egalității, meritocrației și competenței”.

42 A se vedea și punctul 43 de mai sus.

2. Condițiile pentru luarea în considerare a vechimii în serviciu

60. În măsura în care reglementarea în litigiu este, în plus, corelată cu acumularea unei anumite vechimi în serviciu, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru nu permite excluderea, în mod general și abstract, a angajaților cu contract pe durată determinată de la acordarea unui avantaj financiar corelat cu acumularea unei anumite vechimi în serviciu, dacă, în special, la baza excluderii nu se află natura specifică a atribuțiilor care trebuie îndeplinite de persoana în cauză sau caracteristicile acestora⁴³. Această abordare este aplicabilă atât în ceea ce privește sporurile de vechime⁴⁴, cât și celelalte indemnizații acordate pe baza vechimii acumulate⁴⁵.

61. Și în prezenta cauză, prima în litigiu este legată în mod esențial de acumularea unei anumite vechimi în serviciu, fără să se țină seama de aspecte precum natura specifică a atribuțiilor care trebuie îndeplinite de persoana în cauză sau caracteristicile acestora. În lumina considerațiilor anterioare cu privire la caracterul comparabil al situațiilor⁴⁶, în litigiul principal nu este de fapt clar că activitățile de predare exercitate de cadre didactice încadrate ca funcționari sau ca agenți contractuali necesită alte calificări sau experiențe academice. Din informațiile furnizate în cererea de decizie preliminară rezultă exact contrariul, și anume că aceste două categorii de cadre didactice îndeplinesc sarcini asemănătoare și au aceleași obligații. Pe de altă parte, acest lucru este confirmat de faptul că, potrivit argumentelor necontestate susținute de reclamant în litigiul principal, în cazul desemnării ulterioare în funcția de funcționar titular, perioadele de serviciu prestat în calitate de agent contractual sunt luate integral în considerare ulterior, în scopul acordării primei pentru grad.

62. Posibilitatea transpunerii principiilor dezvoltate cu privire la sporurile de vechime la prima pentru grad în litigiu nu este pusă în discuție nici de faptul că agenții contractuali de drept public cu contract pe durată determinată au dreptul, în temeiul articolului 11 din DF 68/2009, la un spor de vechime, astfel cum prevede de asemenea legislația din Navarra. Potrivit celor susținute de reprezentantul guvernului regional din Navarra, atât acordarea unui spor de vechime, cât și acordarea unei prime pentru grad presupune - indiferent de obiectivul specific al fiecăruia dintre acestea - acumularea unei anumite perioade de serviciu, care este, în fiecare dintre cazuri, diferită. Ține de competența legiuitorului național să stabilească dacă și în ce măsură acumularea unei anumite perioade de serviciu ar trebui să fie recompensată de două ori; îndoielile generale cu privire la utilitatea unei astfel de aprecieri, cum ar fi cele exprimate de reprezentantul guvernului regional din Navarra în legătură cu personalul contractual, nu sunt, în orice caz, de natură să justifice un tratament mai puțin favorabil al personalului contractual încadrat pe durată determinată în comparație cu funcționarii cu contract pe durată nedeterminată, cu atât mai mult cu cât astfel de îndoieli ar putea să se aplice în aceeași măsură și funcționarilor.

63. Acordarea primei pentru grad în litigiu este, așadar, legată în mod exclusiv de acumularea unei anumite perioade de serviciu, iar nu de meritele sau de calificarea lucrătorilor încadrați în funcții publice. Astfel, este exclus de la bun început ca diferența de tratament constatată să poată fi justificată de circumstanțe specifice în sensul jurisprudenței citate anterior⁴⁷. Astfel de circumstanțe ar putea să

43 A se vedea printre altele Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 56 și jurisprudența citată la punctele 48-51).

44 A se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 47), și Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 50-58), precum și Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina (C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctele 32-34).

45 În privința indemnizației pentru dezvoltare profesională acordată pentru fiecare perioadă de șase ani de serviciu, a se vedea de exemplu Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67); în privința normelor care reglementează vechimea în serviciu necesară pentru încadrarea într-un nivel de remunerație superior sau modul de calcul al vechimii necesare pentru o evaluare anuală, a se vedea Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557); în privința reglementărilor privind perioadele de vechime în serviciu care trebuie acumulate pentru a putea participa la un program de evaluare care trebuie corelat cu avantaje financiare, a se vedea Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

46 A se vedea punctul 32 și următoarele de mai sus.

47 A se vedea punctul 60 de mai sus.

rezulte, de exemplu, din necesitatea de a ține seama de natura specifică a sarcinilor care urmează să fie îndeplinite și din caracteristicile definitorii ale acestora, prin stabilirea unor cerințe corespunzătoare cu privire la experiența profesională sau la calificările lucrătorilor, luând în considerare, în același timp, principiul proporționalității.

64. În acest context, referirea la metodele de recrutare diferite ale funcționarilor și, respectiv, agenților contractuali este de natură să inducă în eroare. Astfel cum s-a arătat deja⁴⁸, metodele de recrutare diferite nu au efect nici asupra sarcinilor efectiv executate, nici asupra obligațiilor profesionale în vigoare. În măsura în care procedura aplicată pentru selecția funcționarilor ar trebui să ofere o garanție permanentă în ceea ce privește nivelul performanței profesionale a acestora, competența și aptitudinile stabilite prin respectiva procedură indică doar în parte performanța ulterioară a persoanei în cauză. În orice caz, ar trebui ca aptitudinile și calificările diferite ale funcționarilor și agenților contractuali deduse de guvernul regional din Navarra și de către guvernele Spaniei și Portugaliei din metodele de recrutare diferite utilizate să se reflecte în natura sarcinilor executate și în cerințele existente în acest context, pentru a putea justifica o diferențiere în ceea ce privește luarea în considerare a vechimii acumulate. Or, nu aceasta este situația în speță.

65. Din cele de mai sus, concluzionăm că diferența de tratament care predomină între funcționarii încadrați pe durată nedeterminată și agenții contractuali încadrați pe durată determinată, constând în faptul că aceștia din urmă nu au dreptul la recunoașterea și la plata primei pentru grad în litigiu, nu poate fi justificată pe baza unor motive obiective.

V. Concluzie

66. Având în vedere cele ce precedă, propunem Curții să răspundă cererii de decizie preliminară formulate de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Pamplona (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 1 din Pamplona, Spania) după cum urmează:

„Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, cuprins în anexa la Directiva 1999/70/CE, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care rezervă funcționarilor încadrați pe durată nedeterminată recunoașterea și plata unei anumite prime care ar trebui să corespundă gradului, prin faptul că exclude în mod expres agenții contractuali încadrați pe durată determinată, fiind acordată exclusiv în funcție de vechimea în serviciu acumulată.”

⁴⁸ A se vedea punctul 38 de mai sus.