



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

20 iunie 2019 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 punctul (1) – Principiul nediscriminării – Sectorul public al învățământului – Reglementare națională prin care se acordă o remunerație suplimentară numai cadrelor didactice angajate în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată ca funcționari de carieră – Excluderea cadrelor didactice angajate ca agenți contractuali de drept public pe durată determinată – Noțiunea de «motive obiective» – Caracteristici inerente statutului de funcționar de carieră”

În cauza C-72/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Pamplona (Tribunalul de Contencios Administrativo din Pamplona, Spania), prin decizia din 26 ianuarie 2018, primită de Curte la 5 februarie 2018, în procedura

Daniel Ustariz Aróstegui

împotriva

Departamento de Educación del Gobierno de Navarra,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul A. Arabadjiev (raportor), președinte de cameră, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă a Curții, îndeplinind funcția de judecător al Camerei a doua, și domnul C. Vajda, judecător,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna L. Carrasco Marco, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 30 ianuarie 2019,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru D. Ustariz Aróstegui, de J. Araiz Rodríguez, procurador, și de J. Martínez García, abogado;
- pentru Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, de I. Iparraguirre Múgica, letrado;
- pentru guvernul spaniol, de S. Jiménez García, în calitate de agent;

* Limba de procedură: spaniola.

- pentru guvernul portughez, de L. Inez Fernandes, de M. Figueiredo, de T. Larsen, de N. Gabriel și de J. Marques, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de N. Ruiz García, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatei generale în ședința din 12 martie 2019,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 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 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Daniel Ustariz Aróstegui, pe de o parte, și Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (Ministerul Educației al guvernului din Navarra, Spania, denumit în continuare „ministerul”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia din urmă de a-i acorda o remunerație suplimentară pentru grad.

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 [Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE) și Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEEP)], anexat la prezenta directivă”.
- 4 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.
- 5 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

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

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

- 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.”

Dreptul spaniol

- 7 În conformitate cu articolul 3 alineatul 1 din Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (textul consolidat al Statutului personalului aflat în serviciul administrațiilor publice din Navarra), aprobat prin Decreto Foral Legislativo 251/1993 (Decretul administrativ legislativ 251/1993) din 30 august 1993 (denumit în continuare „DFL 251/93”):

„Personalul aflat în serviciul administrației publice din Navarra este compus din:

- a) funcționari;
- b) personal auxiliar;
- c) personal contractual.”

- 8 Potrivit articolului 12 din DFL 251/93:

„Funcționarii din cadrul administrațiilor publice din Navarra sunt încadrați, pe baza calificărilor necesare pentru angajare și a funcțiilor pe care le exercită, la următoarele niveluri [...]”

- 9 Articolul 13 din DFL 251/93 prevede:

- „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 avansa succesiv de la gradul 1 până la gradul 7 al nivelului lor respectiv, în conformitate cu dispozițiile articolului 16 din prezentul Statut.”

- 10 Articolul 16 din DFL 251/93 prevede:

- „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 se 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.”

11 A patra dispoziție tranzitorie a DFL 251/93 prevede:

„1. Începând cu 1 ianuarie 1992 și până la data aprobării normelor la care face referire articolul 13 din [Ley Foral 5/1991 de Presupuestos Generales de Navarra para 1991 (Legea administrativă 5/1991 privind bugetul general din Navarra pentru exercițiul bugetar 1991) din 26 februarie 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 pe care o are fiecare funcționar în grad la 31 decembrie 1991. În cazul în care, la data respectivă, un funcționar depășește cei 6 ani și 7 luni, diferența se consideră vechime în gradul următor. Calculul vechimii respective și impactul său economic au un caracter provizoriu până la soluționarea acțiunilor în instanță referitoare la primele extraordinare plătite o dată la cinci ani.

2. Având în vedere cele menționate 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.”

12 Articolul 40 alineatul 2 din DFL 251/93 prevede că remunerația personală de bază a funcționarilor este compusă din salariul inițial corespunzător nivelului la care se află funcționarul, din remunerația corespunzătoare gradului și din sporul de vechime. Acest articol precizează că remunerațiile personale de bază constituie un drept dobândit inerent statutului de funcționar.

13 Potrivit articolului 11 din Decreto Foral 68/2009 por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra (Decretul administrativ 68/2009 privind reglementarea angajării de personal prin contracte de drept public în administrațiile publice din Navarra) din 28 septembrie 2009, în forma rezultată în urma Decreto Foral 21/2017 (Decretul administrativ 21/2017) din 29 martie 2017 (denumit în continuare „Decretul administrativ 68/2009”):

„Personalul angajat prin contracte de drept public primește remunerațiile corespunzătoare postului pe care îl ocupă sau funcției pe care o exercită, sporul de vechime și alocațiile familiale. [Remunerația suplimentară pentru] grad, ca remunerație personală de bază inerentă statutului de funcționar, este exclusă.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

14 Domnul Ustariz Aróstegui a fost angajat de minister în calitate de profesor, începând din luna septembrie a anului 2007, printr-un contract de drept public pe durată determinată. Începând de la această dată, el își exercită atribuțiile în mai multe centre de învățământ.

15 La 1 iulie 2016, domnul Ustariz Aróstegui a solicitat ministerului să îi acorde, cu efect retroactiv pentru o perioadă de patru ani, remunerația suplimentară pentru grad de care beneficiază, în temeiul Decretului administrativ 68/2009, profesorii funcționari având aceeași vechime cu el.

- 16 Prin cererea din 18 octombrie 2016, el a introdus un recurs ierarhic împotriva deciziei implicite de respingere a solicitării respective. Acest recurs a fost respins la 23 decembrie 2016 printr-o decizie administrativă a ministerului.
- 17 La 28 februarie 2017, domnul Ustariz Aróstegui a formulat o cale de atac împotriva acestei decizii administrative la instanța de trimitere, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Pamplona (Tribunalul de Contencios Administrativo din Pamplona, Spania).
- 18 Instanța de trimitere arată că regimul juridic în vigoare la acea dată în Navarra stabilește ca singură condiție obiectivă pentru plata remunerației suplimentare pentru grad o vechime de 6 ani și 7 luni în gradul imediat inferior, promovarea în grad intervenind astfel automat odată cu trecerea timpului. Aceasta precizează de asemenea că, prin faptul că definește gradul ca un mecanism de evoluție profesională specific funcționarilor, reglementarea națională consideră că remunerația suplimentară pentru grad reprezintă o remunerație personală, inerentă statutului de funcționar, ceea ce ar constitui astfel o condiție subiectivă pentru acordarea sa.
- 19 Domnul Ustariz Aróstegui ar îndeplini condiția obiectivă de 6 ani și 7 luni de vechime în exercitarea funcțiilor sale, însă nu ar îndeplini condiția subiectivă referitoare la statutul de funcționar.
- 20 Precizând că nu există nicio diferență între funcțiile, serviciile și obligațiile profesionale asumate de un profesor funcționar și cele asumate de un profesor agent contractual de drept public, instanța de trimitere ridică problema dacă natura și finalitatea remunerației suplimentare pentru grad pot constitui un motiv obiectiv care să justifice tratamentul mai puțin favorabil rezervat agenților contractuali de drept public.
- 21 Acesta este contextul în care Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Pamplona (Tribunalul de Contencios Administrativo din Pamplona) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Clauza 4 din [acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări regionale precum cea [în discuție în litigiul principal], care exclude în mod expres recunoașterea și plata unei anumite prime personalului din cadrul administrațiilor publice din Navarra cu statut de «agent contractual de drept public» – cu contract pe durată determinată – pe motiv că o astfel de primă constituie o remunerație pentru promovarea și dezvoltarea unei cariere profesionale corespunzătoare exclusiv personalului din categoria «funcționar public» – cu contract pe durată nedeterminată?”

Cu privire la întrebarea preliminară

- 22 Prin intermediul întrebării sale, instanța de trimitere urmărește în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru trebuie să fie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care rezervă beneficiul unei remunerații suplimentare cadrelor didactice angajate în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată ca funcționari de carieră, cu excluderea, printre alții, a cadrelor didactice angajate ca agenți contractuali de drept public pe durată determinată.
- 23 Trebuie amintit că clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru prevede, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, o interdicție de tratare a angajaților cu contract pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată aflați într-o situație comparabilă, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe o durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

- 24 În speță, trebuie arătat, în primul rând, că, întrucât domnul Ustariz Aróstegui a fost angajat de minister în calitate de profesor printr-un contract de drept public pe durată determinată, este cert că intră sub incidența noțiunii de „angajat cu contract pe durată determinată”, în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru coroborată cu clauza 3 punctul (1) din acesta și, prin urmare, în domeniul de aplicare al acestor dispoziții.
- 25 În ceea ce privește, în al doilea rând, noțiunea de „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, din jurisprudența Curții reiese că criteriul determinant pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera acestei noțiuni este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 41 și jurisprudența citată).
- 26 Astfel, Curtea a considerat că intră sub incidența acestei noțiuni, printre altele, sporurile de vechime triennale (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 50, și Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 32), primele de formare continuă plătite o dată la șase ani (a se vedea în acest sens Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 38), participarea la un plan de evaluare profesională și stimulentele financiare acordate în cazul unei notări pozitive (Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 36), precum și participarea la un sistem de evoluție profesională orizontală care conduce la o remunerație suplimentară (Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 47).
- 27 În speță, întrucât împlinirea unei perioade de 6 ani și 7 luni de serviciu constituie, după cum reiese din informațiile furnizate de instanța de trimitere, singura condiție obiectivă pentru acordarea remunerației menționate, aceasta este plătită tocmai ca urmare a raportului de muncă, astfel încât, în aceste condiții, acordarea sa trebuie să fie considerată o „condiție de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru.
- 28 În al treilea rând, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, principiul nediscriminării, în raport cu care clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru constituie o expresie particulară, impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 46 și jurisprudența citată).
- 29 Ministerul a susținut, în această privință, în observațiile sale scrise, că, în ceea ce privește cauza principală, diferența de tratament dintre funcționarii de carieră și agenții contractuali la care face referire domnul Ustariz Aróstegui nu intră sub incidența interdicției prevăzute în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru, întrucât nu caracterul determinat sau nedeterminat al duratei raportului de muncă condiționează, în dreptul național, dreptul la remunerația suplimentară în discuție în litigiul principal, ci caracterul statutar sau contractual al acestui raport.
- 30 În plus, guvernul spaniol și ministerul au arătat în ședința în fața Curții că personalul didactic angajat pe durată nedeterminată în temeiul unor contracte de drept privat este de asemenea exclus de la beneficiul remunerației menționate.
- 31 Cu toate acestea, trebuie subliniat că din modul de redactare a clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru rezultă că este suficient ca angajații cu contract pe durată determinată în discuție să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată aflați într-o situație comparabilă, pentru ca primii lucrători să fie îndreptățiți să ceară beneficiul acestei clauze.

- 32 Prin urmare, după cum a arătat doamna avocată generală la punctul 31 din concluzii, nu este necesar în acest scop ca lucrătorii angajați pe durată determinată în discuție să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil în raport cu toate categoriile de lucrători cu contract pe durată nedeterminată.
- 33 În consecință, trebuie să se examineze dacă funcționarii de carieră și agenții contractuali de drept public în discuție în litigiul principal se află într-o situație comparabilă.
- 34 Pentru a aprecia dacă lucrătorii exercită aceeași muncă sau au aceeași ocupație în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul (2) și cu clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că acești lucrători se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 48 și jurisprudența citată).
- 35 În speță, revine instanței de trimitere, care este singura competentă să aprecieze situația de fapt, sarcina de a stabili dacă funcționarii de carieră și agenții contractuali de drept public se află într-o situație comparabilă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 49 și jurisprudența citată).
- 36 În aceste împrejurări, din decizia de trimitere reiese că nu există nicio diferență între funcțiile, serviciile și obligațiile profesionale asumate de un profesor funcționar și cele asumate de un profesor agent contractual de drept public, precum domnul Ustariz Aróstegui.
- 37 Prin urmare, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere în lumina tuturor elementelor pertinente, trebuie să se considere că situația unui lucrător pe durată determinată cum este domnul Ustariz Aróstegui este comparabilă cu cea a unui lucrător pe durată nedeterminată în serviciul ministerului.
- 38 În aceste condiții, trebuie să se constate, după cum a arătat doamna avocată generală la punctul 44 din concluzii, că există o diferență de tratament constând în faptul că agenții contractuali din sectorul public sunt privați de acordarea remunerației suplimentare în discuție în litigiul principal, în timp ce, într-o situație comparabilă, funcționarilor de carieră li se recunoaște dreptul la această remunerație suplimentară.
- 39 Trebuie să se verifice, în al patrulea rând, dacă există un motiv obiectiv, în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, de natură să justifice o asemenea diferență de tratament.
- 40 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea de „motive obiective” 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 (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 53, 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 Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 54).
- 41 În schimb, recurgerea doar la natura temporară a muncii agenților contractuali de drept public, precum domnul Ustariz Aróstegui, nu este conformă acestor cerințe și nu poate, prin urmare, să constituie prin ea însăși un motiv obiectiv în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru. Astfel, a admite că natura temporară a unui raport de muncă, singură, este suficientă pentru a justifica o

diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată ar lipsi de conținut obiectivele Directivei 1999/70 și ale acordului-cadru și ar conduce la perpetuarea menținerii unei situații defavorabile lucrătorilor pe durată determinată (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 74 și jurisprudența citată).

- 42 În această privință, guvernul spaniol și ministerul au susținut, în observațiile lor scrise, că remunerația suplimentară în discuție în litigiul principal constituie o remunerație personală de bază inerentă statutului de funcționar. Mai precis, remunerația menționată ar urmări să recompenseze progresarea funcționarului în sistemul de evoluție profesională, ceea ce ar justifica excluderea, printre alții, a agenților contractuali de drept public de la acest beneficiu, din moment ce aceștia nu ar putea să avanseze în grad.
- 43 În această privință, trebuie amintit că, ținând seama de marja de apreciere de care beneficiază statele membre în privința organizării propriilor administrații publice, acestea pot, în principiu, fără a încălca Directiva 1999/70 sau acordul-cadru, să prevadă condițiile de acces la calitatea de funcționari de carieră, precum și condițiile de încadrare a unor astfel de funcționari (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 57, și Hotărârea din 20 septembrie 2018, Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, punctul 43). Statele membre sunt astfel îndreptățite să prevadă condiții de vechime pentru accederea la anumite locuri de muncă sau chiar să restrângă accesul la o promovare pe cale internă numai la funcționari, din moment ce aceasta rezultă din necesitatea de a se ține seama de exigențe obiective referitoare la postul în discuție și care nu au legătură cu durata determinată a raportului de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctele 76 și 79).
- 44 Cu toate acestea, o condiție abstractă și generală potrivit căreia o persoană trebuie să aibă statutul de funcționar pentru a beneficia de o condiție de încadrare în muncă precum cea în discuție în litigiul principal, fără să se ia în considerare în special natura particulară a sarcinilor care trebuie îndeplinite și nici caracteristicile inerente acestora, nu corespunde exigențelor amintite la punctele 40 și 41 din prezenta hotărâre (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 80).
- 45 De asemenea, Curtea a considerat că interesul public aferent, în sine, procedurilor de acces la funcția publică nu poate justifica o diferență de tratament (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 46).
- 46 Prin urmare, după cum a arătat doamna avocată generală la punctul 51 din concluzii, excluderea agenților contractuali de drept public de la beneficiul remunerației suplimentare în discuție în litigiul principal, care rezultă din articolul 11 din Decretul administrativ 68/2009, nu poate fi justificată, cu excepția cazului în care caracteristicile inerente statutului funcționarilor sunt efectiv determinante pentru acordarea acestui beneficiu.
- 47 În speță, din dosarul prezentat Curții reiese că acordarea remunerației menționate nu este legată de promovarea în grad a funcționarului în cauză, ci de vechime. În această privință, faptul că, la origine, remunerația în discuție în litigiul principal viza recunoașterea meritelor funcționarilor în cadrul sistemului de evoluție profesională și că aceasta se distingea, așadar, de o măsură care viza doar recompensarea vechimii nu poate duce la concluzia că această remunerație este inerentă statutului funcționarilor, din moment ce, în temeiul dispozițiilor tranzitorii aplicabile la data faptelor aferente cauzei principale, sistemul de promovare în gradele superioare a fost suspendat și înlocuit printr-o reglementare care se limitează să acorde dreptul la remunerația menționată la finalul unei perioade de serviciu determinate, eliminând astfel orice diferență față de un simplu spor de vechime. Astfel, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, remunerația suplimentară în discuție în litigiul principal este acordată funcționarilor pentru simpla împlinire a perioadei de serviciu necesare și nu are incidență asupra poziției lor în cadrul sistemului de evoluție profesională.

- 48 În plus, în ceea ce privește argumentul prezentat de guvernul spaniol și de minister, potrivit căruia există o diferență în natura sarcinilor funcționarilor de carieră care poate justifica tratamentul preferențial de care beneficiază aceștia din urmă în raport cu agenții contractuali de drept public aflați într-o situație comparabilă, trebuie să se constate că din dosarul înaintat Curții nu reiese în această privință niciun element concret și precis. În orice caz, o asemenea diferență nu ar putea fi pertinentă decât dacă remunerația suplimentară ar avea ca obiect recompensarea îndeplinirii unor sarcini care nu ar putea fi executate decât de funcționari, cu excluderea agenților contractuali pe durată determinată. Or, împrejurarea, confirmată de minister în ședința în fața Curții, că perioadele lucrate în temeiul unor contracte pe durată determinată sunt luate în considerare în întregime cu ocazia titularizării unui agent contractual tinde să contrazică teza potrivit căreia îndeplinirea unor asemenea sarcini ar fi elementul decisiv pentru acordarea remunerației suplimentare, dat fiind că un agent contractual nu ar fi putut exercita acest tip de sarcini înainte de titularizarea sa (a se vedea prin analogie Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 75).
- 49 Prin urmare, este necesar să se considere că, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere în această privință, nu există, în speță, niciun „motiv obiectiv”, în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, de natură să justifice excluderea de la beneficiul remunerației suplimentare în discuție în litigiul principal a agenților contractuali de drept public care au împlinit perioada de serviciu necesară.
- 50 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru trebuie să fie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care rezervă beneficiul unei remunerații suplimentare cadrelor didactice angajate în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată ca funcționari de carieră, cu excluderea, printre alții, a cadrelor didactice angajate ca agenți contractuali de drept public pe durată determinată, dacă împlinirea unei anumite perioade de serviciu constituie singura condiție de acordare a remunerației menționate.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 51 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 doua) declară:

Clauza 4 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 să fie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care rezervă beneficiul unei remunerații suplimentare cadrelor didactice angajate în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată ca funcționari de carieră, cu excluderea, printre alții, a cadrelor didactice angajate ca agenți contractuali de drept public pe durată determinată, dacă împlinirea unei anumite perioade de serviciu constituie singura condiție de acordare a remunerației menționate.

Semnături