

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

15 aprilie 2008*

În cauza C-268/06,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Labour Court (Irlanda), prin Decizia din 12 iunie 2006, primită de Curte la 19 iunie 2006, în procedura

Impact

împotriva

Minister for Agriculture and Food,

Minister for Arts, Sport and Tourism,

Minister for Communications, Marine and Natural Resources,

Minister for Foreign Affairs,

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Transport,

* Limba de procedură: engleza.

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnii A. Rosas, K. Lenaerts (raportor), G. Arestis, U. Lõhmus și L. Bay Larsen, președinți de cameră, domnii P. Kūris, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Klučka și A. Ó Caoimh, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,
grefier: doamna K. Sztranc-Sławiczek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 5 decembrie 2007,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Impact, de domnul B. O'Moore, SC, de doamna M. Bolger, BL, și de domnul D. Connolly, solicitor;
- pentru Irlanda, de domnii D. O'Hagan și M. Heneghan, în calitate de agenți, asistați de domnul A. Collins, SC, precum și de domnii A. Kerr și F. O'Dubhghaill, BL;
- pentru guvernul olandez, de doamna H. G. Sevenster și de domnul M. de Grave, în calitate de agenți;

- pentru guvernul Regatului Unit, de doamnele E. O'Neill, K. Smith și I. Rao, în calitate de agenți, asistate de domnul R. Hill, barrister;

- pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii M. van Beek și J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 9 ianuarie 2008,

pronunță prezenta

Hotărâre

- ¹ Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea clauzelor 4 și 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129), precum și întinderea autonomiei procedurale a statelor membre și a obligației de interpretare conformă care revine instanțelor naționale din statele membre.

- ² Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între sindicatul irlandez Impact, care acționează în numele funcționarilor publici irlandezi, și ministerele care încadrează în muncă acești funcționari, având ca obiect, pe de o parte, condițiile privind remunerațiile și pensiile aplicate acestor funcționari în temeiul statutului lor de lucrător cu contract pe durată determinată și, pe de altă parte, condițiile de reînnoire a anumitor contracte pe durată determinată de către unul dintre aceste ministere.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Directiva 1999/70 se întemeiază pe articolul 139 alineatul (2) CE și, conform articolului 1, are drept scop „punerea în aplicare a acordului-cadru [...], încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la prezenta directivă”.

4 Potrivit articolului 2 primul paragraf din această directivă:

„Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 10 iulie 2001 sau se asigură că, până la această dată, partenerii sociali adoptă dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.”

5 În temeiul articolului 3, directiva menționată a intrat în vigoare la 10 iulie 1999, data publicării în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

6 Conform clauzei 1 din acordul-cadru, „obiectivul [acestuia] este:

(a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;

(b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive”.

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

„(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.

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

(3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre [în urma consultării partenerilor sociali] și/sau de către 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.”

8 Clauza 5 din acordul-cadru, privind „[m]ăsurile de prevenire a abuzurilor” prevede:

„(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și/[sau] cu 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 a 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/[sau] 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.”

- 9 De asemenea, acordul-cadru cuprinde clauza 8 referitoare la „[d]ispozițiile privind punerea în aplicare”, al cărei punct 5 prevede:

„Prevenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale.”

Reglementarea națională

- 10 Directiva 1999/70 a fost transpusă în ordinea juridică irlandeză prin Legea din 2003 privind protecția salariaților (muncă pe durată determinată) [Protection of Employees (Fixed – Term Work) Act 2003, denumită în continuare „Legea din 2003”]. Această lege a intrat în vigoare la 14 iulie 2003.
- 11 Articolul 6 din Legea din 2003 transpune clauza 4 din acordul-cadru. Dispozițiile coroborate ale articolului 2 alineatul 1 și ale articolului 6 alineatul 1 din legea menționată garantează salariaților cu contract pe durată determinată drepturi la remunerație și la pensie egale cu cele ale salariaților permanenți comparabili.
- 12 Articolul 9 din Legea din 2003 transpune clauza 5 din acordul-cadru. Articolul 9 alineatul 1 prevede că un contract de muncă pe durată determinată al unui salariat care, la data adoptării acestei legi sau ulterior acestei date, a împlinit al treilea an

de muncă neîntreruptă în serviciul angajatorului său sau al unui angajator asociat nu poate fi reînnoit decât o singură dată de către acest angajator pe o durată de maximum un an. În temeiul articolului 9 alineatul 3 din această lege, orice condiție cuprinsă într-un contract de muncă ce încalcă alineatul 1 al acestui articol este lipsită de efect, iar contractul în discuție este considerat încheiat pe durată nedeterminată.

13 Cu toate acestea, din motive obiective, un angajator poate deroga de la obligațiile care decurg din articolele 6 și 9 din Legea din 2003. Noțiunea de motive obiective este explicată la articolul 7 din această lege.

14 Articolul 14 alineatul 1 din Legea din 2003 prevede că un angajat sau sindicatul al cărui membru este poate adresa o cerere întemeiată pe o încălcare a legii menționate unui rights commissioner, care este obligat să analizeze cererea și să emită o decizie în scris. Dacă cererea este admisă, acesta poate acorda o despăgubire conform modalităților prevăzute la articolul 14 alineatul 2 din legea menționată, și anume în special o indemnizație care poate fi echivalentă cu salariul pe doi ani.

15 Articolul 15 din Legea din 2003 prevede posibilitatea de a declara apel împotriva deciziei unui rights commissioner la Labour Court. Împotriva deciziei pronunțate în apel poate fi declarat recurs la High Court.

16 Rights commissioners și Labour Court au fost instituți prin Legile din 1969 și, respectiv, din 1946 în materie de raporturi de muncă (Industrial Relations Act 1969 și Industrial Relations Act 1946). Diferite legi irlandeze, printre care Legea din 2003, le acordă competență pentru a judeca litigiile dintre angajatori și angajați. Cu toate acestea, potrivit indicațiilor cuprinse în decizia de trimitere, nici rights commissioners, nici Labour Court nu sunt în mod expres competente pentru a se pronunța

asupra unei cereri întemeiate pe o dispoziție de drept comunitar care are efect direct, cu excepția cazului în care această dispoziție intră în domeniul de aplicare al legislației pe care se întemeiază competența acestora.

Situația de fapt din acțiunea principală și întrebările preliminare

- 17 În acțiunea principală, Impact acționează în numele a 91 dintre membrii săi (denumiți în continuare „reclamanții din acțiunea principală”), încadrați în muncă în diferite ministere irlandeze (denumite în continuare „pârâtele din acțiunea principală”) în temeiul unor contracte pe durată determinată succesive având durate care au început să curgă înainte de 14 iulie 2003, data intrării în vigoare a Legii din 2003, și care au fost prelungite după această dată.
- 18 Reclamanții din acțiunea principală sunt toți funcționari netitulari și, în temeiul reglementării irlandeze privind încadrarea în funcția publică, fac obiectul unui regim distinct de cel aplicabil funcționarilor titulari. În decizia de trimitere se precizează că, în opinia reclamanților respectivi, regimul aplicabil funcționarilor titulari este mai avantajos decât cel care le este aplicabil reclamanților.
- 19 Unii dintre reclamanții din acțiunea principală au împlinit mai puțin de trei ani de serviciu neîntrerupt în calitate de salariați cu contract pe durată determinată și pretind condiții de încadrare în muncă egale cu cele ale salariaților permanenți comparabili, în timp ce ceilalți reclamanți din acțiunea principală au împlinit mai mult de trei ani de serviciu neîntrerupt și pretind, pe lângă egalitatea condițiilor de încadrare în muncă, și un contract pe durată nedeterminată.
- 20 Conform deciziei de trimitere, contractele pe durată determinată în discuție aveau drept scop să răspundă unor nevoi temporare ale pârâtelor din acțiunea principală și să facă față unor situații în care nu putea fi garantată o finanțare permanentă a

acestor locuri de muncă. Practica generală a pârâtelor menționate consta în reînnoirea acestor contracte pe durate cuprinse între un an și doi ani. Cu toate acestea, în cursul perioadei imediat anterioare intrării în vigoare a Legii din 2003, unul dintre ministerele pârâte din acțiunea principală a reînnoit contractele unui anumit număr de reclamanți din acțiunea principală pe o durată determinată de până la opt ani.

- 21 Întrucât a apreciat că pârătele din acțiunea principală încălcase, în calitate de angajatori, dispozițiile Legii din 2003 și pe cele ale Directivei 1999/70 în detrimentul reclamanților din acțiunea principală, Impact a intentat în numele acestora din urmă o acțiune la un rights commissioner. În cadrul acestei acțiuni, Impact a invocat, pe de o parte, o încălcare a dreptului acestora la un tratament egal, în privința remunerației și a drepturilor la pensie, cu cel acordat funcționarilor titulari considerați, în opinia reclamanților din acțiunea principală, salariați permanenți comparabili și, pe de altă parte, caracterul abuziv al reînnoirilor succesive ale contractelor pe durată determinată. Cererile astfel prezentate s-au întemeiat pe clauzele 4 și 5 din acordul-cadru, în ceea ce privește perioada cuprinsă între 10 iulie 2001, data expirării termenului de transpunere a Directivei 1999/70, și 14 iulie 2003, data intrării în vigoare a dispozițiilor care asigură transpunerea acesteia în ordinea juridică irlandeză. Pentru perioada ulterioară datei de 14 iulie 2003, aceste cereri s-au întemeiat pe articolul 6 din Legea din 2003.
- 22 Pârătele din acțiunea principală au contestat competența rights commissioner de a judeca cererile în discuție, în măsura în care acestea se întemeiau pe Directiva 1999/70. Acestea au susținut în această privință că rights commissioner menționat avea competența de a se pronunța numai asupra cererilor întemeiate pe dreptul intern. Pârătele au susținut de asemenea că clauzele 4 și 5 din acordul-cadru, care nu sunt nici necondiționate, nici suficient de precise, nu puteau fi invocate de către particulari în fața instanțelor naționale. Pe de altă parte, acestea au susținut că prevederile clauzei 4 din acordul-cadru nu permiteau unui lucrător cu contract pe durată determinată să pretindă condiții de remunerare și de pensie egale cu cele ale unui lucrător permanent comparabil.

- 23 Rights commissioner a apreciat că avea competența de a judeca toate cererile, inclusiv pe cele care se raportau la perioada cuprinsă între 10 iulie 2001 și 14 iulie 2003. Acesta a considerat că principiul nediscriminării prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru se referea atât la remunerație, cât și la drepturile la pensie și că această clauză, spre deosebire de clauza 5, era direct aplicabilă.
- 24 Întrucât a apreciat că cererile, cu excepția celor care se bazau pe clauza 5 din acordul-cadru, erau întemeiate și că pârâtele din acțiunea principală încălcase drepturile reclamanților din acțiunea principală, atât în temeiul dreptului intern, cât și în temeiul Directivei 1999/70, prin aplicarea în privința acestora a unor condiții de încadrare în muncă mai puțin favorabile decât cele aplicate în privința lucrătorilor permanenți comparabili, în temeiul articolului 14 alineatul 2 din Legea din 2003, rights commissioner a acordat reclamanților din acțiunea principală o compensație pecuniară cuprinsă între 2 000 și 40 000 de euro. În plus, acesta a obligat pârâtele din acțiunea principală să acorde pentru reclamanții din acțiunea principală condiții de încadrare în muncă echivalente celor de care beneficiază acești lucrători. De asemenea, rights commissioner a dispus acordarea către anumiți reclamanți din acțiunea principală a unui contract pe durată nedeterminată în condiții care să nu fie mai puțin favorabile decât cele acordate lucrătorilor menționați.
- 25 Pârâtele din acțiunea principală au declarat apel la Labour Court împotriva deciziei pronunțate de rights commissioner. Impact a introdus un apel incident împotriva acestei decizii, în măsura în care prin aceasta clauza 5 din acordul-cadru a fost declarată ca fiind lipsită de efect direct.
- 26 Având în vedere argumentele prezentate în fața sa, instanța de trimitere se confruntă cu o serie de întrebări, determinante pentru soluționarea acțiunii principale, care depind de interpretarea dreptului comunitar.

- 27 În primul rând, deși Legea din 2003 nu îi acordă în mod expres competența pentru a se pronunța asupra unei cereri care vizează aplicarea directă a dreptului comunitar, ținând cont de articolul 10 CE, pe de o parte, și de principiile echivalenței și efectivității care încadrează autonomia procedurală de care beneficiază statele membre, pe de altă parte, această instanță are totuși rezerve că ar putea să se declare incompetentă cu privire la examinarea cererilor din acțiunea principală, în măsura în care acestea se întemeiază pe Directiva 1999/70 și pe acordul-cadru.
- 28 În al doilea rând, presupunând că ar fi competentă pentru a aplica dreptul comunitar, instanța de trimitere își pune întrebarea dacă clauzele 4 și 5 din acordul-cadru, pe care se întemeiază cererile din acțiunea principală în ceea ce privește perioada cuprinsă între 10 iulie 2001 și 14 iulie 2003, sunt necondiționate și suficient de precise pentru a avea efect direct. Instanța de trimitere este de părere că doar clauza 4 este în această situație.
- 29 În al treilea rând, instanța de trimitere își pune întrebarea dacă clauza 5 din acordul-cadru poate fi invocată pentru a obține constatarea nelegalității deciziei adoptate de către unul dintre ministerele pârâte din acțiunea principală în perioada imediat anterioară intrării în vigoare a Legii din 2003 de menținere, în privința anumitor reclamanți din acțiunea principală, a unor contracte pe o durată de până la opt ani.
- 30 Această instanță apreciază că, în pofida absenței aparente a relei-credințe a pârâtului din acțiunea principală menționat și a explicațiilor acestuia întemeiate pe nevoi temporare, precum și pe imposibilitatea de a garanta finanțarea permanentă a locurilor de muncă vizate, această decizie a avut drept rezultat concret să îi priveze pe reclamanții din acțiunea principală de posibilitatea de a obține un contract pe durată nedeterminată într-un termen rezonabil ulterior adoptării Legii din 2003. Aceasta consideră că, prin intermediul deciziei menționate, Irlanda a obținut, în detrimentul reclamanților respectivi, un avantaj din nelegalitatea pe care chiar aceasta a săvârșit-o prin netranspunerea Directivei 1999/70 în termenul prevăzut.

- 31 În al patrulea rând, presupunând că nu ar fi competentă pentru a aplica dreptul comunitar sau că clauzele 4 și 5 din acordul-cadru ar fi lipsite de efect direct, instanța de trimitere se întreabă dacă obligația de interpretare conformă care este în sarcina sa implică faptul că aceasta trebuie să interpreteze Legea din 2003 în sensul că aceasta se aplică retroactiv la 10 iulie 2001.
- 32 Această instanță arată că, deși dreptul irlandez exclude, în principiu, aplicarea retroactivă a legilor, articolul 6 din Legea din 2003 nu cuprinde nicio indicație care să se opună aplicării sale retroactive. Instanța adaugă că, deși, în mod cert, obligația de interpretare conformă este limitată de principiile securității juridice și neretroactivității și nu poate, prin ea însăși și independent de o lege națională de punere în aplicare a Directivei 1999/70, să creeze sau să agraveze răspunderea penală ce rezultă din încălcarea dreptului comunitar, cu toate acestea, se pune întrebarea dacă, în cauză, această obligație înseamnă că dreptul intern poate fi aplicat în mod retroactiv pentru a permite angajarea răspunderii civile a unui stat membru, în calitatea sa de angajator, ca urmare a actelor sau a omisiunilor contrare dispozițiilor unei directive și care s-au petrecut într-o perioadă când această directivă ar fi trebuit să fie transpusă de statul membru respectiv.
- 33 În al cincilea rând, instanța de trimitere se întreabă dacă, în sensul clauzei 4 din acordul-cadru, condițiile de încadrare în muncă includ condițiile de remunerare și drepturile la pensie.
- 34 Prin trimiterea la accețiunea largă a conceptului de remunerație în contextul articolului 141 CE privind principiul egalității între sexe, instanța de trimitere consideră că o interpretare care exclude remunerațiile din domeniul de aplicare al clauzei vizate ar avea drept efect să priveze lucrătorii pe durată determinată de protecție împotriva discriminărilor în ceea ce privește o serie de aspecte esențiale ce intră în sfera remunerației, fapt care ar fi contrar obiectivului urmărit de acordul-cadru.

35 Pe de altă parte, aceasta apreciază că, având în vedere articolul 136 CE și Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată cu ocazia întrunirii Consiliului European desfășurate la Strasbourg la 9 decembrie 1989 (în special punctul 7), cu care trebuie coroborat articolul 137 CE alineatul (5) al acestui din urmă articol, care exclude remunerațiile din domeniul de aplicare al acestui articol, trebuie interpretat în sensul că vizează doar să nege o competență legislativă Comunității Europene pentru stabilirea unui salariu minim comunitar și că nu se opune, așadar, includerii elementelor de remunerație și de pensie în noțiunea „condiții de muncă” în sensul articolului 137 alineatul (1) CE.

36 Având în vedere aceste diferite întrebări, Labour Court a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Atunci când judecă un litigiu în primă instanță în temeiul unei dispoziții de drept intern sau atunci când se pronunță asupra apelului declarat împotriva unei astfel de decizii, [r]ights [c]ommissioners și Labour Court sunt obligați, în temeiul unui principiu de drept comunitar (în special principiile echivalenței și efectivității) să aplice o dispoziție direct aplicabilă a Directivei 1999/70 [...] în împrejurări în care:

— [r]ights [c]ommissioner și Labour Court nu au primit în mod expres competență în acest sens în temeiul dreptului intern al statului membru vizat, inclusiv în temeiul dispozițiilor de drept intern care transpun directiva;

— particularii pot sesiza High Court cu alte cereri care rezultă din faptul că angajatorul acestora nu a aplicat directiva la situația lor particulară și atunci când

- particularii pot sesiza instanțele ordinare competente cu alte cereri împotriva statului membru vizat în vederea obținerii reparării prejudiciului pe care aceștia l-au suferit prin faptul că acest stat nu a transpus directiva în termenele prevăzute?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

a) Clauza 4 [punctul] 1 din acordul-cadru [...] este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către particulari în fața instanțelor lor naționale?

b) Clauza 5 [punctul] 1 din acordul-cadru [...] este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către particulari în fața instanțelor lor naționale?

3) Având în vedere răspunsurile Curții la prima și la a doua întrebare litera b), clauza 5 [punctul] 1 din acordul-cadru [...] interzice unui stat membru, care acționează în calitate de angajator, să reînnoiască un contract de muncă pe durată determinată pe o durată de până la opt ani în timpul perioadei ulterioare datei la care directiva menționată ar fi trebuit să fie transpusă și anterioară adoptării legislației de transpunere, atunci când:

- contractul fusese întotdeauna reînnoit până la acel moment pe durate mai scurte, iar angajatorul are nevoie de serviciile salariatului pentru o perioadă care depășește durata de prelungire obișnuită;

- reînnoirea contractului pe această durată mai lungă are drept efect să împiedice un particular să beneficieze pe deplin de aplicarea clauzei 5 din acordul-cadru la momentul transpunerii sale în dreptul intern și

 - nu există motive obiective externe statutului salariatului în calitate de lucrător pe durată determinată de natură să justifice o astfel de reînnoire?
- 4) În cazul unui răspuns negativ la prima sau la a doua întrebare, [r]ights [c]ommissioner și Labour Court au obligația, în temeiul unei dispoziții de drept comunitar (și în special al obligației de a interpreta dreptul intern în lumina textului și a finalității unei directive, astfel încât să obțină rezultatul vizat de aceasta), de a interpreta dispozițiile de drept intern adoptate în vederea transpunerii Directivei 1999/70 [...] în sensul ca acestea să se aplice retroactiv datei la care directiva menționată ar fi trebuit să fie transpusă, atunci când:
- formularea dispoziției de drept intern nu exclude în mod expres o astfel de interpretare, dar când

 - o normă de drept intern care reglementează interpretarea legilor exclude o astfel de aplicare retroactivă, cu excepția situației în care există o indicație contrară clară și lipsită de ambiguitate?
- 5) În cazul unui răspuns afirmativ la prima sau la a patra întrebare, «condițiile de încadrare în muncă» la care face referire clauza 4 din acordul-cadru [...] cuprind condițiile unui contract de muncă privind remunerațiile și pensiile?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

37 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă, în pofida absenței în dreptul național aplicabil a unei dispoziții exprese în acest sens, o instanță națională precum ea însăși sau un rights commissioner, care trebuie să soluționeze un litigiu întemeiat pe o încălcare a legii de transpunere a Directivei 1999/70, este obligată, în temeiul dreptului comunitar, să se declare competentă și pentru a se pronunța asupra pretențiilor întemeiate în mod direct pe însăși această directivă, atunci când acestea se raportează la o perioadă ulterioară datei expirării termenului de transpunere a directivei menționate, dar anterioară datei de intrare în vigoare a legii de transpunere care i-a acordat competența pentru a judeca cererile întemeiate pe această lege.

38 În această privință, instanța de trimitere precizează că persoanele interesate pot chema în judecată statul membru vizat la instanțele naționale fie în calitate de angajator, fie în vederea obținerii reparării prejudiciului rezultat din netranspunerea Directivei 1999/70 în termenul prevăzut.

39 Cu titlu introductiv, trebuie arătat, astfel cum a procedat Irlanda în cursul ședinței, că nici Directiva 1999/70, nici acordul-cadru nu desemnează instanțele naționale competente pentru a garanta aplicarea acestora, și nici nu definesc modalitățile procedurale privind acțiunile în justiție, destinate să asigure această aplicare. Dimpotrivă, clauza 8 punctul 5 din acordul-cadru face trimitere la legislație, la convențiile colective și la practica națională în ceea ce privește prevenirea și soluționarea litigiilor, precum și plângerile care rezultă din aplicarea acestuia.

- 40 Pe de altă parte, trebuie amintit că libertatea alegerii căilor și a mijloacelor destinate să asigure punerea în aplicare a unei directive nu afectează obligația fiecăruia dintre statele membre de a adopta toate măsurile necesare pentru a asigura efectul deplin al directivei vizate, conform obiectivului pe care aceasta îl urmărește (a se vedea Hotărârea din 10 aprilie 1984, von Colson și Kamann, 14/83, Rec., p. 1891, punctul 15).
- 41 Obligația statelor membre care rezultă dintr-o directivă de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora, în temeiul articolului 10 CE, de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților judiciare în cadrul competențelor acestora (Hotărârea von Colson și Kamann, citată anterior, punctul 26).
- 42 Într-adevăr, instanțelor naționale le revine în special atribuția de a asigura protecția juridică a drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul dispozițiilor de drept comunitar și de a garanta efectul deplin al acestor dispoziții (Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 111).
- 43 În această privință, trebuie amintit că principiul protecției jurisdicționale efective constituie un principiu general al dreptului comunitar (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 martie 2007, Unibet, C-432/05, Rep., p. I-2271, punctul 37 și jurisprudența citată).
- 44 Conform unei jurisprudențe constante, în lipsa unei reglementări comunitare în materie, revine ordinii juridice interne din fiecare stat membru atribuția de a desemna instanțele competente și de a stabili modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul

comunitar (a se vedea în special Hotărârea din 16 decembrie 1976 Rewe-Zentralfinanz și Rewe-Zentral, 33/76, Rec., p. 1989, punctul 5, Hotărârea Comet, 45/76, Rec., p. 2043, punctul 13, Hotărârea din 14 decembrie 1995, Peterbroeck, C-312/93, Rec., p. I-4599, punctul 12, Hotărârea Unibet, citată anterior, punctul 39, și Hotărârea din 7 iunie 2007, van der Weerd și alții, C-222/05-C-225/05, Rep., p. I-4233, punctul 28).

45 Cu toate acestea, statele membre au responsabilitatea de a asigura, în fiecare caz, o protecție efectivă a acestor drepturi (a se vedea în special Hotărârea din 9 iulie 1985, Bozzetti, 179/84, Rec., p. 2301, punctul 17, Hotărârea din 18 ianuarie 1996, SEIM, C-446/93, Rec., p. I-73, punctul 32, și Hotărârea din 17 septembrie 1997, Dorsch Consult, C-54/96, Rec., p. I-4961, punctul 40).

46 În acest sens, astfel cum rezultă dintr-o jurisprudență consacrată, modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar nu trebuie să fie mai puțin favorabile decât cele aplicabile acțiunilor similare de drept intern (principiul echivalenței) și nu trebuie să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică comunitară (principiul efectivității) (a se vedea în special Hotărârile citate anterior Rewe-Zentralfinanz și Rewe-Zentral, punctul 5, Comet, punctele 13-16, Peterbroeck, punctul 12, Unibet, punctul 43, precum și van der Weerd și alții, punctul 28).

47 Aceste cerințe privind echivalența și efectivitatea, care exprimă obligația generală a statelor membre de a asigura protecția jurisdicțională a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar, se aplică și în ceea ce privește desemnarea instanțelor competente să judece acțiuni întemeiate pe acest drept.

48 Într-adevăr, nerespectarea pe acest plan a cerințelor menționate este, la fel ca și o încălcare a acestora pe planul definirii modalităților procedurale, de natură să aducă atingere principiului protecției jurisdicționale efective.

49 În lumina acestor considerații, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată de instanța de trimitere.

50 Trebuie subliniat că, întrucât Legea din 2003 este legislația prin intermediul căreia Irlanda și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul Directivei 1999/70, o cerere întemeiată pe o încălcare a acestei legi și o cerere întemeiată direct pe directiva menționată trebuie, astfel cum a subliniat instanța de trimitere, să se considere că intră în sfera de aplicare a aceleiași căi de atac (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 decembrie 1998, Levez, C-326/96, Rec., p. I-7835, punctele 46 și 47, precum și Hotărârea din 16 mai 2000, Preston și alții, C-78/98, Rec., p. I-3201, punctul 51). Într-adevăr, în pofida fundamentelor juridice distincte în mod formal, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 58 din concluzii, acestea vizează protecția aceluiași drepturi derivate din dreptul comunitar, și anume din Directiva 1999/70 și din acordul-cadru.

51 În aceste condiții, atunci când legiuitorul comunitar a ales să acorde unor jurisdicții specializate competența de a judeca cereri întemeiate pe legea de transpunere a Directivei 1999/70, obligația care ar fi în sarcina particularilor aflați în situația reclamanților din acțiunea principală, care au înțeles să sesizeze o astfel de instanță specializată cu o cerere întemeiată pe o încălcare a legii menționate, de a sesiza în paralel o instanță ordinară cu o cerere distinctă în vederea valorificării drepturilor care i-ar putea fi conferite în mod direct de către însăși această directivă, aferente perioadei cuprinse între data expirării termenului de transpunere a acesteia și data intrării în vigoare a legii care asigură această transpunere, ar fi contrară principiului efectivității dacă ar avea drept rezultat pentru acești particulari producerea de inconveniente procedurale în special în materie de cost, de durată, de norme privind reprezentarea, de natură să facă excesiv de dificilă exercitarea drepturilor întemeiate pe directiva menționată, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.

52 În cursul ședinței, Irlanda a susținut că este facultativă competența recunoscută de Legea din 2003 în favoarea rights commissioners și a Labour Court și, în consecință,

nu îi împiedică pe particulari să formuleze la o instanță ordinară o singură acțiune întemeiată în parte pe dreptul național și în parte pe dreptul comunitar.

53 Chiar dacă această afirmație ar fi exactă, nu este mai puțin adevărat că, din moment ce anumiți particulari au înțeles, precum reclamanții din acțiunea principală, să recurgă la competența conferită chiar și cu titlu facultativ de către legiuitorul național cu ocazia transpunerii Directivei 1999/70 acestor instanțe specializate în vederea judecării litigiilor întemeiate pe Legea din 2003, principiul efectivității ar impune ca aceștia să poată de asemenea sesiza aceleași instanțe în vederea obținerii protecției drepturilor care le-ar putea fi conferite în mod direct de însăși această directivă dacă, din verificările efectuate de către instanța de trimitere, ar rezulta că obligația de a diviza acțiunea în două cereri distincte și de a o introduce pe cea întemeiată pe directiva menționată la o instanță ordinară conduce la complicații procedurale de natură să facă excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite persoanelor interesate de ordinea juridică comunitară.

54 Dacă instanța de trimitere ar constata o astfel de încălcare a principiului efectivității, acestea i-ar reveni atribuția interpretării normelor interne de competență, în măsura posibilului, astfel încât acestea să contribuie la punerea în aplicare a obiectivului constând în garantarea unei protecții jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar (a se vedea în acest sens Hotărârea Unibet, citată anterior, punctul 44).

55 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la prima întrebare că dreptul comunitar, în special principiul efectivității, impune ca o instanță specializată care, în cadrul competenței ce i-a fost acordată chiar și cu titlu facultativ de legislația care asigură transpunerea Directivei 1999/70, trebuie să judece o cerere întemeiată pe încălcarea acestei legislații să se declare competentă pentru a judeca și pretențiile reclamantului întemeiate direct pe însăși această directivă, aferente perioadei cuprinse între data expirării termenului de transpunere a acesteia și data

intrării în vigoare a legislației menționate, dacă s-ar dovedi că obligația acestui reclamant de a sesiza în paralel o instanță ordinară cu o cerere distinctă întemeiată direct pe directiva menționată ar avea drept consecință inconveniente procedurale de natură să facă excesiv de dificilă exercitarea drepturilor care îi sunt conferite de ordinea juridică comunitară. Revine instanței naționale atribuția de a efectua verificările necesare în această privință.

Cu privire la a doua întrebare

56 În situația în care, având în vedere răspunsul oferit la prima sa întrebare, instanța de trimitere ar fi obligată să se declare competentă să se pronunțe asupra pretențiilor reclamanților din acțiunea principală întemeiate direct pe Directiva 1999/70, trebuie să se răspundă la a doua întrebare prin intermediul căreia aceasta solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 și clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru pot fi invocate de către particulari în fața unei instanțe naționale.

57 În această privință, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că, în toate situațiile în care dispozițiile unei directive apar, din punctul de vedere al conținutului lor, necondiționate și suficient de precise, particularii sunt îndreptățiți să le invoce împotriva statului, în special în calitatea sa de angajator (a se vedea în special în acest sens Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall, 152/84, Rec., p. 723, punctele 46 și 49, precum și Hotărârea din 20 martie 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec., p. I-2741, punctele 69 și 71).

58 Astfel cum a arătat avocatul general la punctul 87 din concluzii, aplicarea acestei jurisprudențe este permisă în privința acordurilor care, precum acordul-cadru, s-au născut dintr-un dialog desfășurat în temeiul articolului 139 alineatul (1) CE între parteneri sociali la nivel comunitar și care, conform alineatului (2) al aceluiași articol, au fost puse în aplicare printr-o directivă a Consiliului Uniunii Europene, din care, în consecință, fac parte integrantă.

Cu privire la clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru

- 59 Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru prevede o interdicție, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, de a trata angajații cu contract pe durată determinată 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.
- 60 Această dispoziție interzice în mod general și în termeni neechivoci orice diferență de tratament nejustificată în mod obiectiv în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, în raport cu lucrătorii cu contract pe durată determinată. Astfel cum a susținut Impact, conținutul acestei dispoziții apare astfel suficient de precis pentru ca aceasta să poată fi invocată de către un justițiabil și să poată fi aplicată de către instanță (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Marshall, citată anterior, punctul 52).
- 61 Contrar celor susținute de Irlanda, lipsa unei definiții a noțiunii de condiții de încadrare în muncă în dispoziția menționată nu afectează posibilitatea aplicării dispoziției respective de către o instanță la împrejurările litigiului pe care aceasta trebuie să îl judece și, în consecință, nu este de natură să afecteze caracterul suficient de precis al conținutului acestei dispoziții. Astfel, dispozițiile unei directive au fost considerate deja suficient de precise în pofida lipsei unei definiții comunitare a noțiunilor de drept social cuprinse în aceste dispoziții (a se vedea în această privință hotărârea din 19 noiembrie 1991, Francovich și alții, C-6/90 și C-9/90, Rec., p. I-5357, punctele 13 și 14).
- 62 Pe de altă parte, interdicția precisă prevăzută în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru nu necesită intervenția niciunui act al instituțiilor comunitare (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 4 decembrie 1974, van Duyn, 41/74, Rec., p. 1337, punctul 6). În plus, dispoziția analizată nu conferă în niciun fel statelor membre, la momentul

transpunerii sale în dreptul intern, posibilitatea de a condiționa sau de a restrânge sfera de aplicare a interdicției pe care această dispoziție o prevede în materie de condiții de încadrare în muncă (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Marshall, citată anterior, punctul 55).

63 Desigur, astfel cum a susținut Irlanda, această dispoziție comportă, în raport cu principiul nediscriminării pe care îl prevede, o excepție privind justificările întemeiate pe motive obiective.

64 Cu toate acestea, astfel cum a subliniat însăși instanța de trimitere, aplicarea acestei excepții poate fi supusă unui control jurisdicțional (a se vedea, pentru un exemplu de astfel de control privind noțiunea de motive obiective în contextul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, Rec., p. I-6057, punctele 58-75), deși posibilitatea de a se prevala de aceasta nu împiedică să se considere că dispoziția analizată conferă particularilor drepturi pe care le pot valorifica în instanță și pe care instanțele naționale trebuie să le protejeze (a se vedea, prin analogie, Hotărârea van Duyn, citată anterior, punctul 7, Hotărârea din 10 noiembrie 1992, Hansa Fleisch Ernst Mundt, C-156/91, Rec., p. I-5567, punctul 15, Hotărârea din 9 septembrie 1999, Feyrer, C-374/97, Rec., p. I-5153, punctul 24, precum și Hotărârea din 17 septembrie 2002, Baumbast și R, C-413/99, Rec., p. I-7091, punctele 85 și 86).

65 Precizia și caracterul necondiționat al clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru nu sunt afectate mai mult de punctul 2 din această clauză. Într-adevăr, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 101 din concluzii, punctul 2 nu face decât să sublinieze una dintre consecințele care, sub controlul eventual al unui judecător, pot fi, dacă este cazul, legate de aplicarea principiului nediscriminării în favoarea lucrătorilor pe durată determinată, fără a aduce atingere în niciun fel conținutului însuși al acestui principiu.

- 66 În ceea ce privește clauza 4 punctul 3 din acordul-cadru, invocată de asemenea de Irlanda pentru a nega efectul direct al punctului 1 al acestei clauze, trebuie să se sublinieze că această clauză încredințează statelor membre și/sau partenerilor sociali sarcina definirii modalităților destinate să faciliteze „aplicarea” principiului interdicției discriminării prevăzut de această clauză.
- 67 În consecință, astfel de modalități nu se pot referi în niciun fel la definiția conținutului însuși al acestui principiu (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 19 ianuarie 1982, Becker, 8/81, Rec., p. 53, punctele 32 și 33). După cum a sugerat însăși instanța de trimitere și astfel cum a susținut Impact, aceste modalități nu ar putea astfel să condiționeze existența sau să restrângă domeniul de aplicare al acestui principiu (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 21 iunie 1974, Reyners, 2/74, Rec., p. 631, punctele 21 și 26, precum și Hotărârea Becker, citată anterior, punctul 39).
- 68 Rezultă că, din punctul de vedere al conținutului său, clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru apare ca necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către un particular în fața unei instanțe naționale.

Cu privire la clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru

- 69 Clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru impune statelor membre, pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea unei sau a mai multor măsuri prevăzute de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă, la durata totală maximă a acestor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive și la numărul de reînnoiri ale acestora.

- 70 Prevăzând adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin unei măsuri dintre cele pe care aceasta le enumeră și care vizează prevenirea utilizării abuzive a contractelor pe durată determinată succesive atunci când dreptul național nu cuprinde deja măsuri echivalente (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctele 65 și 101, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, Rec., p. I-7213, punctul 44, precum și Hotărârea Vassallo, C-180/04, Rec., p. I-7251, punctul 35), clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru atribuie statelor membre un obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, acordându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestor obiective.
- 71 În temeiul acestei dispoziții, recurgerea în acest scop la una sau la mai multe dintre măsurile prevăzute de această clauză sau, în plus, la măsuri legale echivalente existente intră în sfera de aplicare a puterii de apreciere a statelor membre, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători.
- 72 Desigur, astfel cum a susținut Comisia întemeindu-se pe Hotărârea Francovich și alții, citată anterior (punctul 17), posibilitatea statelor membre de a alege dintr-o multitudine de mijloace posibile, în vederea atingerii rezultatului prevăzut de o directivă, nu exclude posibilitatea particularilor de a-și valorifica în fața instanțelor naționale drepturile al căror conținut poate fi stabilit suficient de precis doar pe baza dispozițiilor acestei directive (a se vedea de asemenea în acest sens Hotărârea din 2 august 1993, Marshall, C-271/91, Rec., p. I-4367, punctul 37, precum și Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 105).
- 73 Cu toate acestea, trebuie constatat că, spre deosebire de dispozițiile în discuție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Francovich și alții, citată anterior, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru nu cuprinde nicio obligație necondiționată și suficient de precisă care, în lipsa unor măsuri de transpunere adoptate în termenele prevăzute, să poată fi invocată de către un particular în fața unei instanțe naționale.

- 74 În Hotărârea Francovich și alții, citată anterior, în pofida libertății de alegere acordate statelor membre de directiva vizată pentru a atinge rezultatul prevăzut de această directivă, Curtea a putut identifica în aceasta dispoziții care definesc în mod necondiționat și suficient de precis un conținut de protecție minimă în favoarea particularilor, în speță o garanție minimă privind plata creanțelor salariale în cazul insolvenței angajatorului (a se vedea, pentru alte situații de identificare a unei astfel de protecții minime, și Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap, C-303/98, Rec., p. I-7963, punctele 68 și 69, precum și Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 105).
- 75 Or, în speță, nu ar putea fi reținută sugestia Comisiei potrivit căreia și clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru ar stabili o astfel de protecție materială minimă, în măsura în care, în lipsa oricărei alte măsuri destinate pentru a lupta împotriva abuzurilor sau cel puțin în lipsa unei măsuri suficient de eficace, obiective și transparente în acest scop, ar impune existența unor motive obiective care să justifice reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive.
- 76 Într-adevăr, dacă este adevărat, astfel cum a subliniat Curtea la punctul 67 din Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, că, potrivit punctului 7 din considerațiile generale din acordul-cadru, părțile semnatare ale acestuia din urmă au apreciat că „folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile”, rezultă că interpretarea susținută de Comisie ar conduce la instituirea unei ierarhii între diferitele măsuri vizate de clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru menționat, în timp ce chiar termenii acestei dispoziții indică fără echivoc că diferitele măsuri preconizate sunt considerate „echivalente”.
- 77 Pe de altă parte, astfel cum a subliniat și avocatul general la punctul 116 din concluzii, interpretarea sugerată de către Comisie ar avea drept consecință să priveze de orice sens alegerea mijloacelor acordată de clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru, având

în vedere că aceasta ar permite unui particular să invoce lipsa de motive obiective pentru a contesta reînnoirea contractului său pe durată determinată, deși această reînnoire nu ar încălca normele privind durata maximă totală sau numărul de reînnoiri pe care statul membru le-ar fi adoptat conform opțiunilor oferite de respectiva clauză 5 punctul 1 literele (b) și (c).

78 Contrar celor admise în cauzele în care s-au pronunțat hotărârile citate la punctul 72 din prezenta hotărâre, în această cauză nu este, așadar, posibil să se stabilească în mod suficient protecția minimă care, în orice împrejurare, ar trebui pusă în aplicare în temeiul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru.

79 Rezultă că, din punctul de vedere al conținutului său, această dispoziție nu apare necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către un particular în fața unei instanțe naționale.

80 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că respectiva clauză 4 punctul 1 din acordul-cadru este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către un particular în fața unei instanțe naționale și că, în schimb, nu aceasta este situația clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru menționat.

Cu privire la a treia întrebare

81 Având în vedere răspunsurile oferite la prima, precum și la cea de a doua întrebare în ceea ce privește clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru, prin intermediul celei de a treia întrebări instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă această

dispoziție din acordul-cadru interzice unui stat membru, în calitate de angajator, să reînnoiască un contract de muncă pe durată determinată pe o durată de până la opt ani în perioada cuprinsă între data expirării termenului de transpunere a Directivei 1999/70 și data intrării în vigoare a legii de transpunere a acestei directive.

82 În cadrul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere precizează că anterior contractul menționat fusese întotdeauna reînnoit pe durate mai scurte, că angajatorul are nevoie de serviciile persoanei interesate pe o perioadă care depășește durata obișnuită a reînnoirii, că reînnoirea acestui contract pe o durată mai lungă are drept efect să priveze lucrătorul de aplicarea clauzei 5 din acordul-cadru odată ce aceasta a fost transpusă în dreptul intern și că nu există motive obiective, externe statutului de lucrător pe durată determinată al persoanei interesate, de natură să justifice o astfel de reînnoire.

83 Pentru situația în care, având în vedere răspunsul oferit la prima sa întrebare, instanța de trimitere ar fi obligată să se declare competentă pentru a judeca pretențiile reclamanților din acțiunea principală întemeiate direct pe Directiva 1999/70, trebuie să se precizeze că, desigur, astfel cum s-a răspuns la cea de a doua întrebare, deși conținutul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru nu este necondiționat și suficient de precis pentru a putea fi invocat de către un particular în fața unei instanțe naționale, nu este mai puțin adevărat că, potrivit articolului 249 al treilea paragraf CE, directiva este obligatorie pentru fiecare stat membru destinat cu privire la rezultatul care trebuie atins, lăsând autorităților naționale competența în ceea ce privește forma și mijloacele (a se vedea Hotărârea von Colson și Kamann, citată anterior, punctul 15).

84 Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 1999/70 prevede astfel că statele membre sunt obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de această directivă.

85 Astfel cum s-a amintit deja la punctul 41 din prezenta hotărâre, obligația statelor membre de a atinge rezultatul prevăzut de o directivă și, în temeiul articolului 10 CE, aceea de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre (a se vedea Hotărârea von Colson și Kamann, citată anterior, punctul 26). Astfel de obligații sunt în sarcina acestor autorități, inclusiv, dacă este cazul, în calitatea acestora de angajator public.

86 În ceea ce privește obiectivul prevăzut de Directiva 1999/70 și de acordul-cadru, astfel cum rezultă de la punctele 6 și 8 din considerațiile generale ale acordului-cadru, acesta din urmă pornește de la premisa potrivit căreia contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală pentru raporturile de muncă, recunoscând în același timp că contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare sau pentru anumite ocupații și activități (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 61).

87 În consecință, beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției lucrătorilor (a se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, Rec., p. I-9981, punctul 64), în timp ce, astfel cum rezultă din al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru și de la punctul 8 din considerațiile generale ale acestuia, doar în anumite împrejurări contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 62).

88 Din această perspectivă, prin prevederea unui anumit număr de dispoziții minime de protecție destinate să evite incertitudinea situației salariaților, acordul-cadru are drept scop să limiteze recurgerea succesivă la această din urmă categorie de raporturi de muncă, considerată o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 63).

- 89 Astfel cum rezultă din clauza 1 litera (b) din acest acord-cadru, obiectivul acestuia din urmă este stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Potrivit termenilor înșiși ai clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru menționat, aceasta urmărește în mod specific obiectivul de prevenire.
- 90 Rezultă că, atât în temeiul articolului 10 CE, al articolului 249 al treilea paragraf CE, cât și al Directivei 1999/70 însăși, statele membre au obligația de a lua orice măsură generală sau specială necesară pentru atingerea obiectivului vizat de directiva menționată și de acordul-cadru, constând în prevenirea recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată.
- 91 Or, această obligație ar fi lipsită de efect util dacă o autoritate a unui stat membru, care acționează în calitate de angajator public, ar fi autorizată să reînnoiască contracte pe o durată neobișnuit de lungă în perioada cuprinsă între data expirării termenului de transpunere a Directivei 1999/70 și data intrării în vigoare a legii de transpunere a acesteia, având drept rezultat să priveze persoanele interesate pe parcursul unui termen nerezonabil de beneficiul măsurilor adoptate de către legiuitorul național pentru transpunerea clauzei 5 din acordul-cadru.
- 92 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la cea de a treia întrebare că articolul 10 CE, articolul 249 al treilea paragraf CE, precum și Directiva 1999/70 trebuie interpretate în sensul că o autoritate a unui stat membru care acționează în calitate de angajator public nu este autorizată să adopte măsuri contrare obiectivului urmărit de directiva menționată și de acordul-cadru, în ceea ce privește prevenirea utilizării abuzive a contractelor pe durată determinată, constând în reînnoirea unor astfel de contracte pe o durată neobișnuit de lungă în perioada cuprinsă între data expirării termenului de transpunere a acestei directive și data intrării în vigoare a legii care asigură această transpunere.

Cu privire la a patra întrebare

- 93 În situația în care, având în vedere răspunsul oferit la prima sa întrebare, instanța de trimitere nu ar fi obligată să se declare competentă să se pronunțe asupra pretențiilor reclamanților din acțiunea principală întemeiate direct pe Directiva 1999/70, trebuie să se răspundă la cea de a patra întrebare, prin care instanța de trimitere ridică, în esență, problema existenței în sarcina sa a unei obligații, în temeiul obligației sale de a interpreta dreptul intern în conformitate cu dreptul comunitar, de a conferi Legii din 2003 un efect retroactiv la data expirării termenului de transpunere a acestei directive.
- 94 Cu titlu introductiv, trebuie subliniat că a patra întrebare se referă doar la articolul 6 din Legea din 2003, care constituie măsura de transpunere a clauzei 4 din acordul-cadru.
- 95 Într-adevăr, se indică în decizia de trimitere că reclamanții din acțiunea principală au recunoscut, în schimb, că termenii utilizați la articolul 9 din Legea din 2003 exclud în sine atribuirea unei efect retroactiv acestui articol, care corespunde transpunerii clauzei 5 din acordul-cadru, și a-l interpreta în acest fel ar fi *contra legem*.
- 96 În consecință, trebuie să se analizeze dacă, în ipoteza vizată la punctul 93 din prezenta hotărâre, în care instanța de trimitere ar fi competentă doar pentru a se pronunța asupra cererilor din acțiunea principală, în măsura în care acestea se întemeiază pe o încălcare a Legii din 2003, instanța de trimitere, în temeiul cerinței de interpretare conformă, este obligată să confere articolului 6 din legea menționată un efect retroactiv la data expirării termenului de transpunere a Directivei 1999/70.

- 97 Instanța de trimitere precizează în această privință că, deși în mod cert formularea acestui articol din Legea din 2003 nu exclude în mod expres recunoașterea unui efect retroactiv al acestei dispoziții, o normă de drept intern privind interpretarea legilor exclude aplicarea retroactivă a unei legi, cu excepția unei indicații contrare clare și univoce.
- 98 În această privință, trebuie amintit că instanțele naționale sunt obligate, atunci când aplică dreptul intern și în special dispozițiile unei reglementări adoptate anume în scopul punerii în aplicare a cerințelor unei directive, să interpreteze aceste dispoziții de drept, în cea mai mare măsură posibilă, în lumina textului și a finalității acestei directive pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și pentru a se conforma astfel articolului 249 al treilea paragraf CE (a se vedea în special Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 113 și jurisprudența citată).
- 99 Cerința unei interpretări conforme a dreptului național este, într-adevăr, inerentă sistemului Tratatului CE, în măsura în care aceasta permite instanțelor naționale să asigure, în cadrul competențelor lor, deplina eficacitate a dreptului comunitar atunci când judecă litigiile cu care sunt sesizate (a se vedea în special Hotărârile citate anterior Pfeiffer și alții, punctul 114, și Adeneler și alții, punctul 109).
- 100 Cu toate acestea, obligația instanței naționale de a se referi la conținutul unei directive atunci când interpretează și aplică normele relevante de drept intern este limitată de principiile generale de drept, în special de principiile securității juridice și neretroactivității, și aceasta nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dispozițiilor de drept național (a se vedea Hotărârea din 8 octombrie 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Rec., p. 3969, punctul 13, precum și Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 110; a se vedea de asemenea, prin analogie, Hotărârea din 16 iunie 2005, Pupino, C-105/03, Rec., p. I-5285, punctele 44 și 47).

- 101 Principiul interpretării conforme impune, cu toate acestea, ca instanțele naționale să facă tot ce se află în competența lor, luând în considerare ansamblul dispozițiilor de drept intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acestea, în vederea garantării efectivității depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta (a se vedea Hotărârile citate anterior Pfeiffer și alții, punctele 115, 116, 118 și 119, precum și Adeneler și alții, punctul 111).
- 102 În speță, din moment ce, potrivit indicațiilor cuprinse în decizia de trimitere, dreptul intern pare să includă o normă care exclude aplicarea retroactivă a unei legi, în lipsa unei indicații contrare clare și lipsite de ambiguitate, revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă există în acest drept, în special în Legea din 2003, o dispoziție care să prevadă o indicație de această natură, care poate conferi un astfel de efect retroactiv articolului 6 din legea menționată.
- 103 În lipsa unei astfel de dispoziții, dreptul comunitar, în special cerința privind interpretarea conformă, nu ar putea fi interpretat dacă nu se dorește ca instanța de trimitere să fie constrânsă să interpreteze dreptul național *contra legem*, în sensul că impune instanței de trimitere să confere articolului 6 din Legea din 2003 un efect retroactiv la data expirării termenului de transpunere a Directivei 1999/70.
- 104 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la cea de a patra întrebare în sensul că, în măsura în care dreptul național aplicabil cuprinde o normă care exclude aplicarea retroactivă a unei legi, în lipsa unei indicații contrare clare și lipsite de ambiguitate, o instanță națională, sesizată cu o cerere întemeiată pe încălcarea unei dispoziții din legea națională care transpune Directiva 1999/70, nu este obligată, în temeiul dreptului comunitar, să confere dispoziției respective un efect retroactiv la data expirării termenului de transpunere a acestei directive, cu excepția situației în care, în dreptul național vizat, există o indicație de această natură care poate conferi acestei dispoziții un astfel de efect retroactiv.

Cu privire la a cincea întrebare

- 105 În cazul în care, având în vedere răspunsul oferit la prima sa întrebare, instanța de trimitere ar fi obligată să se declare competentă pentru judecarea unei cereri întemeiate direct pe Directiva 1999/70, trebuie să se răspundă la cea de a cincea întrebare, prin intermediul căreia aceasta solicită să se stabilească dacă condițiile de încadrare în muncă în sensul clauzei 4 din acordul-cadru cuprind condițiile privind remunerațiile și pensiile, stabilite într-un contract de muncă.
- 106 În această privință, astfel cum a constatat deja Curtea, la adoptarea Directivei 1999/70 privind aplicarea acordului-cadru, Consiliul s-a întemeiat pe articolul 139 alineatul (2) CE, care prevede că acordurile încheiate la nivel comunitar sunt puse în aplicare în domeniile aflate sub incidența articolului 137 CE (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rep., p. I-7109, punctul 33).
- 107 La articolul 137 alineatul (1) litera (b) CE, între aceste domenii figurează „condițiile de muncă”.
- 108 Trebuie constatat că nici termenii articolului 137 alineatul (1) litera (b) CE, nici cei ai clauzei 4 din acordul-cadru nu permit prin ei înșiși să se decidă dacă condițiile de muncă sau, respectiv, condițiile de încadrare în muncă vizate în aceste două dispoziții cuprind sau nu cuprind condițiile privind elemente precum remunerațiile și pensiile în discuție în acțiunea principală.
- 109 În această privință, faptul, subliniat de către guvernul Regatului Unit, că un anumit număr de dispoziții de drept comunitar, precum articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește

accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164), astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (JO L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143), articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO L 180, p. 22) sau articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7), prevăd expres că noțiunea de condiții de încadrare în muncă și de muncă la care se referă aceste dispoziții și care include remunerațiile nu permite să se deducă din lipsa unei mențiuni în acest sens la articolul 4 din acordul-cadru că, în vederea aplicării acestei clauze, noțiunea de condiții de încadrare în muncă nu se referă la aspecte financiare precum cele în discuție în acțiunea principală.

110 Întrucât termenii clauzei 4 din acordul-cadru nu permit să se soluționeze problema de interpretare adresată, conform unei jurisprudențe constante, trebuie să se ia în considerare contextul și obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte această clauză (a se vedea în special Hotărârea din 17 noiembrie 1983, Merck, 292/82, Rec., p. 3781, punctul 12, Hotărârea din 21 februarie 1984, St. Nikolaus Brennerei und Likörfabrik, 337/82, Rec., p. 1051, punctul 10, Hotărârea din 14 octombrie 1999, Adidas, C-223/98, Rec., p. I-7081, punctul 23, și Hotărârea din 7 iunie 2007, Britannia Alloys & Chemicals/Comisia, C-76/06 P, Rep., p. I-4405, punctul 21).

111 În această privință, astfel cum a arătat deja Curtea (Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, punctul 36), din termenii clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru rezultă că unul dintre obiectivele acestuia este „îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării”. Totodată, preambulul acordului-cadru prevede la al treilea paragraf că acest acord-cadru „ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 menționează în acest sens că obiectivul acordului-cadru constă în special în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură să garanteze aplicarea principiului nediscriminării.

- 112 Acordul-cadru, în special clauza 4, urmărește astfel un scop care este similar cu obiectivele fundamentale prevăzute la articolul 136 primul paragraf CE, precum și la al treilea paragraf din preambulul tratatului și la punctul 7 și la punctul 10 alineatul (1) din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor la care face trimitere dispoziția din tratat menționată mai sus și care sunt legate de îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, precum și de existența unei protecții sociale adecvate a lucrătorilor, în speță a lucrătorilor pe durată determinată.
- 113 În plus, articolul 136 primul paragraf CE, care definește obiectivele în vederea cărora, în domeniile vizate la articolul 137 CE, Consiliul poate să pună în aplicare, conform articolului 139 alineatul (2) CE, acordurile încheiate la nivel comunitar între parteneri sociali, face trimitere la Carta socială europeană semnată la Torino la 18 octombrie 1961, care prevede în partea I punctul 4 printre obiectivele pe care părțile contractante s-au angajat să le atingă, conform articolului 20 din partea a III-a a acestei carte, dreptul tuturor lucrătorilor la o „salarizare echitabilă care să le asigure lor, precum și familiilor lor un nivel de trai satisfăcător”.
- 114 Având în vedere aceste obiective, clauza 4 din acordul-cadru trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social comunitar care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, punctul 38).
- 115 Astfel cum au susținut atât Impact, cât și Comisia, o interpretare a clauzei 4 din acordul-cadru care ar exclude în mod categoric condițiile financiare precum cele privind remunerațiile și pensiile din noțiunea „condiții de încadrare în muncă” în sensul acestei clauze ar conduce, în pofida obiectivului prevăzut de această clauză, la reducerea sferei de protecție acordate lucrătorilor vizați împotriva discriminărilor prin introducerea unei distincții, bazată pe natura condițiilor de încadrare în muncă, pe care termenii acestei clauze nu o sugerează în niciun fel.

- 116 Mai mult, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 161 din concluzii, o astfel de interpretare ar avea drept rezultat să lipsească de sens referirea menționată în clauza 4 punctul 2 din acordul-cadru la principiul *pro rata temporis*, care, prin definiție, se poate aplica numai unor prestații divizibile, precum cele care decurg din condițiile de încadrare în muncă financiară, legate, de exemplu, de remunerații și de pensii.
- 117 Contrar susținerilor Irlandei și ale guvernului Regatului Unit, analiza de mai sus nu este repusă în discuție de jurisprudența dezvoltată de Curte în domeniul egalității de tratament între bărbați și femei, potrivit căreia condițiile de încadrare în muncă, în sensul Directivei 76/207, în versiunea anterioară celei care rezultă din Directiva 2002/73, nu includ remunerațiile (a se vedea în special Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, Rec., p. I-475, punctul 24, Hotărârea din 12 octombrie 2004, Wippel, C-313/02, Rec., p. I-9483, punctele 29-33, și Hotărârea din 8 septembrie 2005, McKenna, C-191/03, Rec., p. I-7631, punctul 30).
- 118 Într-adevăr, jurisprudența menționată se explică prin existența paralelă a articolului 119 din Tratatul CE (articolele 117-120 din Tratatul CE au fost înlocuite cu articolele 136 CE-143 CE) și a unei directive consacrate egalității de tratament între bărbați și femei în materie de remunerații, și anume Directiva 75/117/CE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 156).
- 119 Având în vedere inexistența unei astfel de dualități normative în ceea ce privește principiul nediscriminării lucrătorilor cu contract pe durată determinată, din această jurisprudență nu ar putea să rezulte niciun criteriu în vederea interpretării noțiunii „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 din acordul-cadru.

- 120 Cu privire la obiecția Irlandei și a guvernului Regatului Unit întemeiată pe articolul 137 alineatul (5) CE, astfel cum a fost interpretat prin Hotărârea din 1 decembrie 2005, *Dellas și alții* (C-14/04, Rec., p. I-10253, punctele 38 și 39), trebuie amintit că Directiva 1999/70 a fost adoptată în temeiul articolului 139 alineatul (2) CE, care face trimitere la articolul 137 CE cu privire la enumerarea domeniilor care intră în competența Consiliului în vederea în special a punerii în aplicare a acordurilor încheiate la nivel comunitar de către partenerii sociali.
- 121 Potrivit termenilor articolului 137 alineatul (5) CE, dispozițiile acestui articol „nu se aplică remunerațiilor, dreptului de asociere, dreptului la grevă și nici dreptului la *lock-out*”.
- 122 Astfel cum s-a pronunțat deja Curtea, din moment ce alineatul (5) al articolului 137 CE reprezintă o dispoziție care derogă de la prevederile alineatelor (1)-(4) ale aceluiași articol, domeniile prevăzute de acest alineat trebuie să facă obiectul unei interpretări restrictive pentru a nu afecta nejustificat domeniul de aplicare al alineatelor (1)-(4) menționate și pentru a nu periclita obiectivele urmărite de articolul 136 CE (Hotărârea *Del Cerro Alonso*, citată anterior, punctul 39).
- 123 În ceea ce privește în mod special excepția referitoare la „remunerații” prevăzută la articolul 137 alineatul (5) CE, aceasta își găsește justificarea în faptul că stabilirea nivelului remunerațiilor face parte din autonomia contractuală a partenerilor sociali la nivel național, precum și din competența statelor membre în domeniu. În aceste condiții, având în vedere stadiul actual al dreptului comunitar, s-a considerat oportună excluderea stabilirii nivelului salariilor de la armonizarea realizată în temeiul articolului 136 CE și al următoarelor (Hotărârea *Del Cerro Alonso*, citată anterior, punctele 40 și 46).

124 Astfel cum a susținut Comisia, excepția menționată trebuie, așadar, înțeleasă în sensul că vizează măsurile care, precum o uniformizare a tuturor sau a unei părți dintre elementele constitutive ale salariilor și/sau a nivelului acestora în statele membre sau instituirea unui salariu comunitar minim, ar conduce la o ingerință directă a dreptului comunitar în privința stabilirii remunerațiilor în cadrul Comunității.

125 Cu toate acestea, excepția nu ar putea fi extinsă la orice aspect care prezintă o legătură oarecare cu remunerarea dacă nu se dorește lipsirea anumitor domenii avute în vedere de articolul 137 alineatul (1) CE de o parte esențială a conținutului lor [a se vedea în acest sens Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, punctul 41; a se vedea de asemenea în același sens Hotărârea din 12 noiembrie 1996, Regatul Unit/Consiliul (C-84/94, Rec., p. I-5755), cu privire la competența Consiliului de a adopta, în temeiul articolului 118 a din Tratatul CE (articolele 117-120 din Tratatul CE au fost înlocuite cu articolele 136 CE-143 CE), Directiva 93/104/CE din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18), în special articolul 7 din această directivă, privind acordarea unui concediu anual plătit de patru săptămâni].

126 Rezultă că excepția prevăzută la articolul 137 alineatul (5) CE nu se opune interpretării clauzei 4 din acordul-cadru în sensul că prevede obligația statelor membre de a garanta în favoarea lucrătorilor cu contract pe durată determinată aplicarea principiului nediscriminării și în materie de remunerații. În consecință, această excepție nu ar putea împiedica lucrători precum reclamantii din acțiunea principală ca, prin invocarea efectului direct al clauzei 4 punctul 1 menționate, să se opună aplicării în materie de remunerații unui tratament care, în afara oricărei justificări obiective, ar fi mai puțin favorabil decât cel acordat în această privință lucrătorilor cu contract pe durată nedeterminată comparabili (a se vedea în acest sens Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, punctele 42 și 47).

127 Pentru motivele prezentate la punctele 43-45 din Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, interpretarea de mai sus nu este în niciun fel incompatibilă cu argumentele menționate la punctele 38 și 39 din Hotărârea Dellas și alții, citată anterior.

- 128 În cursul ședinței, guvernul Regatului Unit a susținut că din Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, se poate concluziona că principiul nediscriminării prevăzut de acordul-cadru nu se referă decât la elementele constitutive ale remunerației, excluzând nivelul acestora, pe care instanțele naționale competente au libertatea de a-l stabili în mod diferențiat pentru lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată și pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată.
- 129 Cu toate acestea, dacă este adevărat, astfel cum rezultă de la punctele 40 și 46 din Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, și astfel cum s-a amintit la punctele 123 și 124 din prezenta hotărâre, că stabilirea nivelului diferitelor elemente constitutive ale remunerației unui lucrător nu este de competența legiuitorului comunitar și revine în mod incontestabil autorităților competente din diferite state membre, nu este mai puțin adevărat că, în cadrul exercitării competenței lor în domeniile care nu aparțin competenței Comunității, aceste autorități sunt obligate să respecte dreptul comunitar (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 decembrie 2007, *International Transport Workers' Federation și Finnish Seamen's Union*, C-438/05, Rep., p. I-10779, punctul 40, și Hotărârea din 18 decembrie 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Rep., p. I-11767, punctul 87), în special clauza 4 din acordul-cadru.
- 130 Rezultă că, în cadrul stabilirii atât a acestor elemente constitutive ale remunerației, cât și a nivelului acestor elemente, autoritățile naționale competente trebuie să aplice lucrătorilor cu contract pe durată determinată principiul nediscriminării, astfel cum este prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru.
- 131 În ceea ce privește pensiile, trebuie precizat că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții referitoare la articolul 119 din tratat, iar ulterior, începând de la 1 mai 1999, referitoare la articolul 141 CE, articole privind principiul egalității de tratament între bărbați și femei în materie de remunerații, intră în sfera noțiunii „remunerație”, în sensul articolului 141 alineatul (2) al doilea paragraf CE, pensiile care depind de raportul de încadrare în muncă dintre lucrător și angajator, cu excepția celor care rezultă dintr-un sistem juridic la finanțarea căruia lucrătorii, angajatorii și, eventual, puterile publice contribuie într-o măsură care depinde mai puțin de un astfel

de raport de încadrare în muncă decât de considerente de politică socială (a se vedea în special Hotărârea din 25 mai 1971, Defrenne, 80/70, Rec., p. 445, punctele 7 și 8, Hotărârea din 13 mai 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Rec., p. 1607, punctele 16-22, Hotărârea din 17 mai 1990, Barber, C-262/88, Rec., p. I-1889, punctele 22-28, precum și Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker, C-4/02 și C-5/02, Rec., p. I-12575, punctele 56-64).

¹³² Ținând cont de această jurisprudență, trebuie să se considere că fac parte din noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, pensiile care depind de un raport de încadrare în muncă dintre lucrător și angajator, cu excepția pensiilor obligatorii de securitate socială care depind mai puțin de un astfel de raport decât de considerente de ordin social.

¹³³ Această interpretare se coroborează cu indicația prevăzută la al cincilea paragraf din preambulul acordului-cadru, potrivit căreia părțile acestuia din urmă „recunos[c] că problemele legate de sistemele obligatorii de asigurări sociale țin de decizia statelor membre” și fac apel la acestea pentru a concretiza Declarația cu privire la ocuparea forței de muncă a Consiliului European de la Dublin din 1996, care sublinia în special necesitatea de a adapta sistemele de securitate socială la noile modele de muncă pentru a oferi o protecție socială corespunzătoare salariaților încadrați în aceste tipuri de muncă.

¹³⁴ Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la a cincea întrebare că clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că, în accepțiunea acesteia, condițiile de încadrare în muncă cuprind condițiile referitoare la remunerații și la pensii care depind de raportul de încadrare în muncă, excluzând condițiile privind pensiile care rezultă dintr-un regim obligatoriu de securitate socială.

Cu privire la cheltuielile de judecată

135 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, 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 (Marea Cameră) declară:

- 1) **Dreptul comunitar, în special principiul efectivității, impune ca o instanță specializată care, în cadrul competenței ce i-a fost acordată chiar și cu titlu facultativ de legislația care asigură transpunerea Directivei 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 judece o cerere întemeiată pe încălcarea acestei legislații să se declare competentă pentru a judeca și pretențiile reclamantului întemeiate direct pe însăși această directivă, aferente perioadei cuprinse între data expirării termenului de transpunere a acesteia și data intrării în vigoare a legislației menționate, dacă s-ar dovedi că obligația acestui reclamant de a sesiza în paralel o instanță ordinară cu o cerere distinctă întemeiată direct pe directiva menționată ar avea drept consecință inconveniente procedurale de natură să facă excesiv de dificilă exercitarea drepturilor care îi sunt conferite de ordinea juridică comunitară. Revine instanței naționale atribuția de a efectua verificările necesare în această privință.**

- 2) **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, este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către un particular în fața unei instanțe naționale. În schimb, nu aceasta este situația clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru menționat.**

- 3) **Articolul 10 CE, articolul 249 al treilea paragraf CE, precum și Directiva 1999/70 trebuie interpretate în sensul că o autoritate a unui stat membru care acționează în calitate de angajator public nu este autorizată să adopte măsuri contrare obiectivului urmărit de directiva menționată și de Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, în ceea ce privește prevenirea utilizării abuzive a contractelor pe durată determinată, constând în reînnoirea unor astfel de contracte pe o durată neobișnuit de lungă în perioada cuprinsă între data expirării termenului de transpunere a acestei directive și data intrării în vigoare a legii care asigură această transpunere.**

- 4) **În măsura în care dreptul național aplicabil cuprinde o normă care exclude aplicarea retroactivă a unei legi, în lipsa unei indicații contrare clare și lipsite de ambiguitate, o instanță națională, sesizată cu o cerere întemeiată pe încălcarea unei dispoziții din legea națională care transpune Directiva 1999/70, nu este obligată, în temeiul dreptului comunitar, să confere dispoziției respective un efect retroactiv la data expirării termenului de transpunere a acestei directive, cu excepția situației în care, în dreptul național vizat, există o indicație de această natură care poate conferi acestei dispoziții un astfel de efect retroactiv.**

- 5) **Clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că, în accepțiunea acesteia, condițiile de încadrare în muncă cuprind condițiile referitoare la remunerată și la pensii care depind de raportul de încadrare în muncă, cu excepția condițiilor privind pensiile care rezultă dintr-un regim obligatoriu de securitate socială.**

Semnături