

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

8 septembrie 2011 *

În cauza C-177/10,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nr. 12 de Sevilla (Spania), prin decizia din 24 martie 2010, primită de Curte la 7 aprilie 2010, în procedura

Francisco Javier Rosado Santana

împotriva

Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul J.N. Cunha Rodrigues, președinte de cameră, domnii A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (raportor) și doamna P. Lindh, judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,
grefier: domnul A. Calot Escobar,

* Limba de procedură: spaniola.

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, de A. Cornejo Pineda, în calitate de agent;
- pentru guvernul spaniol, de domnul J. Rodríguez Cárcamo, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de domnul M. van Beek și de doamna S. Pardo Quintillán, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 12 mai 2011,

pronunță prezenta

Hotărâre

- ¹ Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea clauzei 4 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).

- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Rosado Santana, în prezent funcționar de carieră în cadrul Junta de Andalucía, pe de o parte, și Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía (Ministerul Justiției și Administrației publice din cadrul guvernului Comunității Autonome Andaluzia, denumit în continuare „Consejería”), pe de altă parte, privind o decizie a acestuia din urmă de anulare a unor acte referitoare la numirea domnului Rosado Santana în calitate de funcționar de carieră în categoria generală a asistenților prin intermediul promovării interne.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

- 3 Din considerentul (14) al Directivei 1999/70, care este întemeiată pe articolul 139 alineatul (2) CE, reiese că părțile semnatare ale acordului-cadru și-au manifestat dorința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și de a stabili un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive.
- 4 Potrivit articolului 1 din directiva menționată, scopul acesteia este „punerea în aplicare a acordului-cadru [...], încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP”.

- 5 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.”

- 6 Potrivit 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 contractelor de muncă pe durată determinată succesive.”

- 7 Clauza 2 alineatul (1) din acordul-cadru are următorul cuprins:

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.”

8 Clauza 3 din acordul-cadru 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 competențe. Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă sau, dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.”

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

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

[...]

- (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.”

Reglementarea națională

- ¹⁰ Articolul 1 alineatul 2 din Legea 70/1978 privind recunoașterea perioadelor de serviciu anterioare în administrația publică (Ley 70/1978 de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública) din 26 decembrie 1978 (BOE nr. 9 din 10 ianuarie 1979, p. 464, denumită în continuare „Legea 70/1978”) prevede:

„Sunt considerate perioade de serviciu efectiv toate perioadele, fără distincție, în care serviciul s-a îndeplinit în sectoarele administrației publice vizate la alineatul anterior, indiferent dacă serviciul a fost îndeplinit în calitate de agent angajat (pe durată determinată sau temporar) sau în regimul de contract administrativ sau de contract de muncă și indiferent dacă aceste contracte au fost sau nu au fost încheiate în formă scrisă.”

- ¹¹ A 22-a dispoziție adițională la Legea 30/1984 privind reforma funcției publice spaniole (Ley 30/1984 de reforma de la Función Pública) din 2 august 1984 (BOE nr. 185 din 3 august 1984, p. 22629), astfel cum a fost modificată prin Legea 42/1994 privind unele măsuri fiscale, administrative și de natură socială (Ley 42/1994 de medidas fiscales, administrativas y de orden social) din 30 decembrie 1994 (BOE nr. 313 din 31 decembrie 1994, p. 39457), prevede:

„Accesul la categoriile sau la treptele grupei C se poate efectua prin intermediul promovării interne cu plecare de la categoriile sau treptele grupei D în domeniul de activitate sau de atribuții corespunzător, dacă este cazul, și se pune în aplicare potrivit sistemului de concurs, cu aprecierea, în faza concursului, a calificărilor prin raportare la cariera și la posturile ocupate, a nivelului de formare și a vechimii.

În acest scop, trebuie să se facă dovada posesiei titlurilor prevăzute la articolul 25 din prezenta lege sau a unei vechimi de zece ani într-o categorie ori într-o treaptă din grupa D sau de cinci ani în cazul în care persoana interesată a urmat un curs de formare specifică accesibil potrivit unor criterii obiective.

Prezenta dispoziție este o normă de bază a statutului funcționarilor publici, adoptată în temeiul articolului 149 alineatul 1 punctul 18 din Constituție.”

- 12 Articolul 32 din Decretul 2/2002 de adoptare a regulamentului general privind recrutarea, promovarea internă, ocuparea posturilor și promovarea profesională a funcționarilor din administrația generală a Junta de Andalucía (Decreto 2/2002 por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía) din 9 ianuarie 2002 (BOJA nr. 8 din 19 ianuarie 2002, p. 913) este redactat în termeni similari celor ai dispoziției adiționale menționate.
- 13 Legea 7/2007 privind statutul de bază al funcționarilor publici (Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público) din 12 aprilie 2007 (BOE nr. 89 din 13 aprilie 2007, p. 16270, denumită în continuare „LEBEP”), se aplică, în conformitate cu articolul 2 alineatul 1 din aceasta, funcționarilor și, dacă este cazul, agenților contractuali care lucrează în special în administrațiile comunităților autonome.
- 14 Articolul 8 alineatul 2 din LEBEP prevede că funcționarii publici sunt clasificați în funcționari de carieră („funcionarios de carrera”), funcționari temporari („funcionarios interinos”), agenți contractuali și personal auxiliar.
- 15 Articolul 9 alineatul 1 din LEBEP prevede:

„Funcționarii de carieră sunt persoanele care sunt desemnate de lege să îndeplinească servicii profesionale remunerate cu caracter permanent și care fac parte din administrația publică în temeiul unui raport statutar reglementat de dreptul administrativ.”

16 Articolul 10 alineatul 1 din LEBEP prevede:

„Funcționari temporari sunt persoanele care, ca urmare a unor necesități și urgențe justificate în mod expres, sunt numite în această calitate pentru îndeplinirea unor atribuții proprii funcționarilor de carieră, în cazul în care survine una dintre situațiile de mai jos:

- a) Existența unor posturi vacante nesusceptibile să fie ocupate de funcționari de carieră.
- b) Înlocuirea temporară a unor funcționari de carieră.
- c) Realizarea de programe cu caracter temporar.
- d) Excesul de activitate sau acumularea unui volum de muncă pentru o perioadă de maximum șase luni în cadrul unei perioade de douăsprezece luni.”

17 Articolul 18 din LEBEP, intitulat „Promovarea internă a funcționarilor de carieră”, este redactat după cum urmează:

„1. Promovarea internă intervine în cadrul unor proceduri de selecție în care se garantează respectarea principiilor constituționale de egalitate, de merit și de capacitate [...]

2. Funcționarii trebuie să îndeplinească condițiile cerute pentru accesul lor în funcție, să aibă o vechime de cel puțin doi ani de serviciu activ în cadrul subgrupeii inferioare sau al grupeii de clasificare profesională, dacă această din urmă grupă nu cuprinde o subgrupă, și să treacă probele de selecție corespunzătoare.”

Acțiunea principală și întrebările preliminare

- 18 Din informațiile transmise Curții, rezultă că între anii 1989 și 2005, reclamantul din acțiunea principală a lucrat ca funcționar temporar în serviciile Junta de Andalucía. A devenit funcționar de carieră al acestei administrații publice în 2005.
- 19 La 17 decembrie 2007, Consejería a publicat în *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* un anunț de concurs prin care se anunța organizarea unor probe de selecție pentru accesul funcționarilor, prin intermediul promovării interne, la categoria generală a asistenților din cadrul acestei administrații publice.
- 20 Anunțul menționat cuprindea mai multe condiții pe care candidații la aceste probe trebuiau să le îndeplinească. Mai întâi, aceștia trebuiau să facă parte dintre funcționarii corpului general al Junta de Andalucía. Apoi, trebuiau să aibă sau să fie în măsură să obțină diploma de „Bachiller Superior” sau o diplomă echivalentă ori, în lipsa unei asemenea diplome, să facă dovada unei vechimi în funcție de zece ani în calitate de funcționar de carieră în categoriile aparținând grupei D sau de cinci ani în categoriile menționate după ce s-a urmat un curs specific la Institutul andaluz al administrației publice. În sfârșit, candidații trebuiau să acceadă la promovarea internă cu plecarea de la categorii aparținând unei grupe de nivel imediat inferior celui din categoria care făcea obiectul concursului și să facă dovada unei vechimi de cel puțin doi ani ca funcționar de carieră în grupa respectivă.
- 21 În anunțul de concurs se mai menționa că „nu vor fi luate în considerare perioadele de serviciu anterioare recunoscute ca fiind efectuate în calitate de personal temporar sau contractual în cadrul unei administrații publice sau alte perioade de serviciu anterioare similare”.

- 22 Reclamantul din acțiunea principală, care a participat la probele procedurii de selecție în calitate sa de funcționar de carieră din grupa D din cadrul Junta de Andalucía cu mai mult de doi ani vechime, figura inițial pe lista definitivă de laureați ai concursului publicată la 12 noiembrie 2008.
- 23 După publicarea, la 2 februarie 2009, a listei posturilor vacante oferite și după ce domnul Rosado Santana a furnizat documentele solicitate, secretarul general al Consejería a anulat, prin decizia din 25 martie 2009 (denumită în continuare „decizia în litigiu în acțiunea principală”), decizia de admitere și de numire a acestuia ca funcționar de carieră din grupa C, din cauză că nu avea nici diplomele cerute, nici, în lipsa acestor diplome, vechimea de zece ani ca funcționar de carieră.
- 24 La 8 iunie 2009, reclamantul din acțiunea principală a formulat o acțiune împotriva deciziei în litigiu în acțiunea principală întemeindu-se pe articolul 14 din Constituția spaniolă, care consacră principiul egalității în fața legii, și pe articolul 1 din Legea 70/1978. În plus, el susținea că, întrucât secretarul general al Consejería a luat în considerare numai vechimea dobândită ca funcționar de carieră după 2005, iar nu perioadele de serviciu anterioare în care a lucrat în calitate de funcționar temporar, decizia în litigiu în acțiunea principală încalcă principiul nediscriminării enunțat de clauza 4 din acordul-cadru.
- 25 În fața instanței de trimitere, Consejería a susținut că Legea 70/1978 nu se poate aplica în vederea determinării calificărilor cerute pentru un concurs, întrucât calculul perioadelor de serviciu anterioare, în privința funcționarilor temporari, se poate efectua numai în scopuri economice. În caz contrar, funcționarul care, anterior, a lucrat în calitate de funcționar temporar ar fi tratat mai favorabil decât acela care nu a lucrat în această calitate. O asemenea atitudine ar fi discriminatorie, ținând seama de natura proprie a muncii îndeplinite ca funcționar temporar, care nu prezintă caracteristicile de permanență și de stabilitate proprii funcției publice, vechimea dobândită în calitate de funcționar de carieră trebuind să primeze întotdeauna oricărui merit întemeiat pe perioadele de serviciu în care munca a fost îndeplinită ca funcționar temporar.

- 26 În decizia de trimitere, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nr. 12 de Sevilla ridică problema consecințelor unor decizii ale Tribunal Constitucional (Curtea Constituțională), potrivit cărora o diferență de tratament între funcționarii de carieră și funcționarii temporari care exercită aceleași funcții este permisă. Instanța de trimitere constată totuși că aceste decizii sunt în parte contrazise de alte hotărâri pronunțate tot de Tribunal Constitucional.
- 27 Instanța de trimitere constată de asemenea că o mare parte a instanțelor spaniole urmează o anumită linie doctrinală potrivit căreia, în cazul anunțurilor de concurs publice în care sunt publicate clauzele care indică condițiile de admitere și de notare a candidaților, acestea constituie „legea” concursului și, în cazul în care aceste clauze nu au fost contestate de persoana interesată în termenul stabilit în acest sens, nelegalitatea lor nu mai poate fi invocată ulterior pentru contestarea rezultatului concursului în măsura în care acesta îl afectează pe cel interesat.
- 28 Potrivit instanței menționate, întrebarea esențială care se ridică în acțiunea principală este aceea dacă o reglementare națională care ia drept elemente de comparație doi funcționari de carieră, excluzând în același timp luarea în considerare a perioadelor de serviciu ale unuia dintre ei pentru singurul motiv că acesta și-a îndeplinit activitatea în acele perioade în calitate de funcționar temporar, ar fi contrară clauzei 4 din acordul-cadru.
- 29 În aceste împrejurări, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nr. 12 de Sevilla a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Directiva [1999/70] trebuie interpretată în sensul că, în cazul în care curtea constituțională a unui stat membru al Uniunii [Europene] s-a pronunțat în sensul că ar putea să nu fie considerată neconstituțională recunoașterea unor drepturi diferite pentru funcționarii temporari față de funcționarii de carieră din acel stat, aceasta implică în mod obligatoriu excluderea posibilității ca dispoziția de drept al Uniunii menționată să fie aplicabilă în ceea ce privește funcția publică a statului respectiv?

- 2) Directiva menționată trebuie interpretată în sensul că se opune posibilității ca un organ jurisdicțional național să interpreteze principiile egalității de tratament și nediscriminării astfel încât să se excludă, în mod general, din domeniul de aplicare al acestora egalitatea dintre funcționarii temporari și funcționarii de carieră?

- 3) Clauza 4 din [acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că se opune posibilității ca perioadele de serviciu în care activitatea s-a desfășurat în regim temporar să nu fie luate în considerare ca vechime în muncă cu ocazia promovării la statutul de funcționar de carieră și, mai concret, în vederea stabilirii remunerației, a clasificării în grad sau a promovării în carieră a funcționarului?

- 4) Clauza [4 din acordul-cadru] impune obligația de a interpreta reglementarea internă astfel încât să nu fie excluse de la calculul perioadelor de serviciu ale unui funcționar perioadele în care acesta a lucrat în temeiul unui contract temporar?

- 5) Clauza [4 din acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că, deși un anunț public privind un post vacant a fost publicat și nu a fost contestat de persoana interesată, instanța națională are obligația să verifice dacă prin acesta s-a încălcat reglementarea [Uniunii] și, în acest caz, să înlăture aplicarea aceluși anunț sau a prevederii de drept intern pe care se întemeiază acesta în măsura în care ar contraveni clauzei menționate?”

Cu privire la admisibilitatea acțiunii

- ³⁰ Consejería consideră că decizia de trimitere, în general, și prima, a doua și a cincea întrebare preliminară, în special, nu sunt conforme exigențelor stabilite de jurisprudența Curții referitoare la admisibilitatea cererilor de pronunțare a unei hotărâri preliminare. Astfel, în aceasta nu s-ar fi făcut referire la normele naționale aplicabile în acțiunea principală sau la regimul juridic național în care se înscrie. În plus,

instanța de trimitere nu ar fi expus motivele care au condus-o la alegerea Directivei 1999/70 și nu ar fi demonstrat legătura care există între această directivă și normele naționale menționate.

- 31 Pe de altă parte, Consejería susține că întrebările preliminare identifică în mod eronat domeniul de aplicare al clauzei 4 din acordul-cadru și sunt și pentru acest motiv inadmisibile.
- 32 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul procedurii de cooperare între Curte și instanțele naționale instituite prin articolul 267 TFUE, revine numai instanței naționale sesizate cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată competența să aprecieze, în raport cu particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinenta întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (a se vedea în special Hotărârea din 15 decembrie 1995, *Bosman*, C-415/93, Rec., p. I-4921, punctul 59, și Hotărârea din 12 octombrie 2010, *Rosenbladt*, C-45/09, Rep., p. I-9391, punctul 32).
- 33 În plus, instanțele naționale trebuie să furnizeze Curții elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care i-au fost adresate (Hotărârea din 14 septembrie 1999, *Gruber*, C-249/97, Rec., p. I-5295, punctul 19).
- 34 În speță, trebuie subliniat că instanța de trimitere a descris în mod suficient de clar atât dispozițiile de drept spaniol aplicabile în acțiunea principală, cât și cadrul juridic național în care se înscrie aceasta. În plus, motivele care au determinat instanța de trimitere să adreseze întrebările referitoare la interpretarea Directivei 1999/70 reies cu claritate din decizia de trimitere.

- 35 Referitor la argumentele Consejería privind identificarea eronată de către instanța de trimitere a domeniului de aplicare al clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru, este suficient să se constate că o asemenea problemă nu ține de admisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare, ci de fondul acesteia.
- 36 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se considere că cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare este în întregime admisibilă.

Cu privire la întrebările preliminare

Observații introductive referitoare la aplicabilitatea Directivei 1999/70 și a acordului-cadru

- 37 Potrivit guvernului spaniol și Comisiei Europene, Directiva 1999/70 și acordul-cadru care figurează în anexa la aceasta nu sunt aplicabile în litigiul principal.
- 38 Guvernul spaniol arată că, atunci când a participat la procedura de promovare internă la care pot pretinde, în conformitate cu reglementarea aplicabilă, numai funcționarii de carieră, reclamantul din acțiunea principală era el însuși, începând cu 2005, funcționar de carieră. Diferența de tratament invocată de acesta din urmă ar interveni, așadar, în raport cu alți funcționari de carieră, care participau la rândul lor la această procedură și fie erau în posesia diplomelor cerute, fie puteau să se prevaleze de o vechime de zece ani în calitate de funcționar de carieră. Atât guvernul spaniol,

cât și Comisia susțin că acordul-cadru nu reglementează egalitatea de tratament dintre lucrători pe durată nedeterminată, unii dintre aceștia îndeplinindu-și în trecut serviciul în calitate de lucrători pe durată determinată.

- 39 În această privință, trebuie amintit că, potrivit clauzei 2 alineatul (1) din acordul-cadru, acesta se aplică lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă definite în legislația, în convențiile colective sau în practicile în vigoare în fiecare stat membru.
- 40 Curtea s-a pronunțat deja în sensul că Directiva 1999/70 și acordul-cadru sunt aplicabile tuturor lucrătorilor care efectuează servicii remunerate în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată încheiat cu angajatorul lor (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rep., p. I-7109, punctul 28).
- 41 Simplul fapt că reclamantul din acțiunea principală a dobândit calitatea de funcționar de carieră și că accesul la o procedură de promovare prin intermediul selecției interne este condiționată de deținerea acestei calități nu exclude posibilitatea acestuia de a se prevala, în anumite împrejurări, de principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 din acordul-cadru.
- 42 Astfel, în cauza principală, reclamantul urmărește în esență, în calitatea sa de funcționar de carieră, să conteste o diferență de tratament în luarea în considerare a vechimii și a experienței profesionale dobândite care se manifestă în cadrul unei proceduri de selecție internă. În timp ce perioadele de serviciu în care activitatea a fost îndeplinită în calitate de funcționar de carieră sunt luate în considerare, cele în care activitatea a fost îndeplinită în calitate de funcționar temporar nu sunt luate în considerare, fără ca, în opinia sa, natura sarcinilor efectuate și caracteristicile inerente acestora să fie examinate. În măsura în care discriminarea contrară clauzei 4 din acordul-cadru căreia reclamantul din acțiunea principală susține că i-a căzut victimă privește perioadele de serviciu în care și-a îndeplinit activitatea ca funcționar temporar, faptul că acesta din urmă a devenit între timp funcționar de carieră nu are nicio relevanță.

- 43 În plus, trebuie arătat că clauza 4 din acordul-cadru prevede la alineatul (4) că condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale trebuie să fie 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. Nici din modul de redactare a acestei dispoziții, nici din contextul în care se încadrează nu rezultă că aceasta încetează să se mai aplice odată ce lucrătorul vizat dobândește statutul de lucrător pe durată nedeterminată. Astfel, obiectivele urmărite prin Directiva 1999/70 și prin acordul-cadru, care vizează atât interzicerea discriminării, cât și prevenirea abuzurilor care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte de muncă pe durată determinată succesive pledează în sens contrar.
- 44 A exclude din start aplicarea acordului-cadru într-o situație precum cea din acțiunea principală, astfel cum preconizează guvernul spaniol și Comisia, ar însemna să se limiteze, în pofida obiectivului stabilit de clauza 4 menționată, domeniul protecției acordate lucrătorilor vizați împotriva discriminărilor și ar determina o interpretare în mod nejustificat restrictiv a acestei clauze, care este contrară jurisprudenței Curții (a se vedea în acest sens Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, punctele 37 și 38, precum și Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., I-2483, punctele 114 și 115).
- 45 La rândul său, Consejería susține că clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru nu este aplicabilă în cauza principală, întrucât condiția de vechime în calitate de funcționar de carieră constituie o condiție de acces la un loc de muncă impusă pentru participarea la o procedură de selecție, iar nu o condiție de încadrare în muncă în sensul acestei clauze.
- 46 Curtea a constatat deja că normele naționale referitoare la perioadele de serviciu care trebuie efectuate pentru a putea fi promovat într-o categorie de remunerație superioară sau la calculul perioadelor de serviciu impuse pentru a face obiectul unui raport de notare în fiecare an și, pe cale de consecință, pentru a putea profita de o promovare profesională precum cea în discuție în acțiunea principală corespund unor condiții de muncă (a se vedea, prin analogie, în domeniul egalității de tratament dintre lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin, Hotărârea din 30 aprilie 1998,

Thibault, C-136/95, Rec., p. I-2011, punctul 27, și Hotărârea din 18 noiembrie 2004, Sass, C-284/02, Rec., p. I-11143, punctele 31 și 34).

- 47 Rezultă că noțiunea de condiții de încadrare în muncă vizată de clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru include și o condiție, precum cea din acțiunea principală, referitoare la luarea în considerare, în cadrul unei proceduri de selecție pentru o promovare internă, a perioadelor de serviciu anterioare în care activitatea a fost îndeplinită în calitate de funcționar temporar.
- 48 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie constatat că, contrar interpretării susținute de Consejería, de guvernul spaniol și de Comisie, nimic nu se opune ca Directiva 1999/70 și clauza 4 din acordul-cadru să se aplice litigiului principal.

Cu privire la prima și la a doua întrebare preliminară

- 49 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie să fie examinate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă instanțele unui stat membru, inclusiv Curtea Constituțională, pot interpreta Directiva 1999/70 și principiul nediscriminării consacrat de clauza 4 din acordul-cadru astfel încât să se excludă aplicarea acestor acte de drept al Uniunii în cazul funcției publice a acestui stat membru și al oricărei diferențe de tratament între funcționarii temporari și funcționarii de carieră ai acestuia din urmă.
- 50 Cu titlu preliminar, trebuie amintit că o directivă impune fiecăruia dintre statele membre destinate obligația 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, precum și Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 40).

- 51 Obligația statelor membre care rezultă dintr-o directivă de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea lor, în temeiul articolului 4 alineatul (3) TFUE, 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 Impact, citată anterior, punctul 41).
- 52 Astfel, instanțelor naționale le revine în special atribuția de a asigura protecția juridică a drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul dispozițiilor de drept al Uniunii și de a garanta efectul deplin al acestor dispoziții (Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 42).
- 53 Potrivit jurisprudenței Curții, atunci când nu pot să interpreteze și să aplice reglementarea națională în conformitate cu cerințele dreptului Uniunii, instanțele naționale și organele administrației au obligația să aplice integral dreptul Uniunii și să protejeze drepturile pe care acesta le conferă particularilor, înlăturând, dacă este nevoie, aplicarea oricărei dispoziții de drept intern contrare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 iunie 1989, Costanzo, 103/88, Rec., p. 1839, punctul 33, Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC, C-208/05, Rep., p. I-181, punctele 68 și 69, precum și Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09, Rep., p. I-12167, punctul 40).
- 54 Acordul-cadru, care s-a născut dintr-un dialog desfășurat în temeiul articolului 139 alineatul (1) CE între parteneri sociali la nivelul Uniunii, a fost pus în aplicare, conform alineatului (2) al aceluiași articol, printr-o directivă a Consiliului Uniunii Europene, din care face parte integrantă (Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 58).
- 55 Potrivit unei jurisprudențe bine stabilite, prevederile cuprinse în acordul-cadru se aplică contractelor și raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate cu administrațiile și cu alte organe ale sectorului public (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, Rec., p. I-6057, punctul 54, precum și Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, Rep., p. I-14031, punctul 38).

- 56 Clauza 4 din acordul-cadru, care are efect direct, prevede o interdicție, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții 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 (Hotărârea Impact, citată anterior, punctele 59 și 68).
- 57 Desigur, dispoziția menționată prezintă, prin raportare la principiul nediscriminării pe care îl enunță, o excepție referitoare la justificările întemeiate pe motive obiective.
- 58 Cu toate acestea, posibilitatea ca lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată să fie tratați în mod diferit în împrejurări precise și în prezența unor motive obiective nu implică nicidecum că aplicarea Directivei 1999/70 și a acordului-cadru în privința lucrătorilor angajați în funcția publică a unui stat membru ar putea fi exclusă.
- 59 La rândul său, guvernul spaniol susține că premisa pe care se întemeiază prima întrebare este eronată, întrucât Tribunalul Constituțional nu a refuzat aplicarea Directivei 1999/70 în privința funcționarilor temporari spanioli și nici nu a admis, într-un mod general, diferențe de tratament nejustificate între aceștia din urmă și funcționarii de carieră.
- 60 În această privință, este suficient să se amintească faptul că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor din dreptul național, aceasta fiind de competența exclusivă a instanțelor naționale (Hotărârea din 8 septembrie 2010, Winner Wetten, C-409/06, Rep., p. I-8015, punctul 35), și că Curtea nu poate înlocui raționamentul instanței de trimitere cu propriul raționament cu privire la evoluția jurisprudenței în fața instanțelor respective.
- 61 În ipoteza în care o instanță națională, inclusiv o curte constituțională, ar exclude aplicarea Directivei 1999/70 și a acordului-cadru în privința personalului funcției publice a unui stat și/sau ar permite diferențe de tratament între funcționarii

temporari și funcționarii de carieră în absența unor motive obiective în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acest acord-cadru, ar trebui să se concluzioneze că o asemenea jurisprudență ar contraveni dispozițiilor acestor acte de drept al Uniunii și ar încălca obligațiile care revin, în cadrul competențelor lor, autorităților jurisdicționale ale statelor membre de a asigura protecția juridică a drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul dispozițiilor de drept al Uniunii și de a garanta efectul deplin al acestora.

- 62 În aceste împrejurări, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare că Directiva 1999/70 și acordul-cadru care figurează în anexa la aceasta trebuie să se interpreteze în sensul că, pe de o parte, se aplică contractelor și raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate cu administrațiile și cu celelalte organe ale sectorului public și că, pe de altă parte, impun excluderea oricărei diferențe de tratament între funcționarii de carieră și funcționarii temporari comparabili ai unui stat membru numai pentru că aceștia din urmă au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective, în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru menționat.

Cu privire la a treia și la a patra întrebare preliminară

- 63 Prin intermediul celei de a treia și al celei de a patra întrebări, care trebuie să fie examinate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 din acordul-cadru trebuie să fie interpretată în sensul că se opune ca perioadele de serviciu efectuate de un funcționar temporar al unei administrații publice să nu fie luate în considerare pentru ca acesta din urmă, devenit între timp funcționar de carieră, să aibă acces la o promovare internă la care pot pretinde numai funcționarii de carieră.

- 64 Astfel cum rezultă din răspunsul la primele două întrebări, clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru cuprinde, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, o interdicție de a trata lucrătorii 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. Alineatul (4) al acestei clauze cuprinde aceeași interdicție în ceea ce privește condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale.
- 65 Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, principiul nediscriminării 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 (a se vedea în special Hotărârea din 11 iulie 2006, Franz Egenberger, C-313/04, Rec., p. I-6331, punctul 33 și jurisprudența citată).
- 66 Pentru a aprecia dacă persoanele interesate exercită aceeași muncă sau ocupație în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 alineatul (2) și cu clauza 4 alineatul (1) din acesta din urmă, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, aceste persoane pot fi considerate a se găsi într-o situație comparabilă (Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, punctul 37).
- 67 În principiu, instanța de trimitere este cea care are sarcina de a stabili dacă reclamantul din acțiunea principală, atunci când exercita funcțiile sale în calitate de funcționar temporar, se afla într-o situație comparabilă cu cea a funcționarilor de carieră care, în cadrul procedurii de selecție în discuție, au demonstrat că aveau zece ani de vechime în categoriile de funcționari care aparțineau grupei D.
- 68 În cazul în care s-ar dovedi că funcțiile exercitate de reclamantul din acțiunea principală în calitate de funcționar temporar nu corespundeau celor exercitate de un funcționar de carieră din categoriile aparținând grupei D, solicitate în anunțul de

concurș, ar rezulta că reclamantul din acțiunea principală nu se afla, în niciun caz, într-o situație comparabilă cu cea a unui funcționar de carieră candidat la promovarea internă care a efectuat perioadele de serviciu cerute în cadrul categoriilor menționate.

- 69 Astfel, natura funcțiilor exercitate de reclamantul din acțiunea principală în anii în care a lucrat în serviciile Junta de Andalucía în calitate de funcționar temporar și calitatea experienței dobândite cu acest titlu nu constituie doar unul dintre factorii susceptibili să justifice în mod obiectiv o diferență de tratament prin raportare la funcționarii de carieră. Acestea figurează și printre criteriile care permit să se verifice dacă persoana interesată se află într-o situație comparabilă cu cea a funcționarilor de carieră.
- 70 În schimb, în cazul în care reclamantul din acțiunea principală a efectuat, în calitate de funcționar temporar, o perioadă de zece ani de serviciu în categoriile de funcționari care aparțin grupei D sau într-o altă categorie ale cărei funcții corespundeau celor exercitate de un funcționar de carieră din categoriile aparținând grupei menționate, singurul element care ar fi susceptibil să diferențieze situația sa de cea a unui funcționar de carieră candidat la procedura de selecție în cauză pare să fie natura temporară a raportului de muncă încheiat cu angajatorul său cu ocazia efectuării perioadelor de serviciu în calitate de lucrător temporar.
- 71 Într-o asemenea ipoteză, ar trebui să se verifice dacă există un motiv obiectiv care să justifice neluarea în considerare a perioadelor de serviciu menționate în cadrul procedurii de selecție în cauză.
- 72 Potrivit unei jurisprudențe constante, noțiunea „motive obiective” în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru trebuie înțeleasă în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată prin faptul că această diferențiere este prevăzută printr-o normă generală și abstractă de drept intern, cum ar fi o lege sau o convenție colectivă (Hotărârile citate anterior Del Cerro Alonso, punctul 57, și Gavieiro Gavieiro și

Iglesias Torres, punctul 54, precum și Ordonanța Montoya Medina, citată anterior, punctul 40).

- 73 Noțiunea amintită impune ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete care 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 de a asigura îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui scop. Aceste elemente pot rezulta, cu precădere, din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele pe durată determinată și din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (a se vedea în special Hotărârile citate anterior Del Cerro Alonso, punctele 53 și 58, și Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, punctul 55).
- 74 Recurgerea doar la natura temporară a muncii personalului din cadrul administrației publice nu este conformă acestor cerințe și nu poate, prin urmare, să constituie prin ea însăși un motiv obiectiv în sensul clauzei 4 alineatul (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 Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, citată anterior, punctele 56 și 57, precum și Ordonanța Montoya Medina, citată anterior, punctele 42 și 43).
- 75 Guvernul spaniol invocă existența mai multor diferențe între funcționarii de carieră și funcționarii temporari care ar putea justifica diferența de tratament în discuție în acțiunea principală. În privința acestora din urmă, el subliniază, mai întâi, că le sunt impuse condiții mai puțin importante în ceea ce privește intrarea în funcție și justificarea anumitor merite și capacități. Apoi, menționează absența mobilității funcționarilor temporari, în măsura în care sunt ținuți de posturile pe care sunt

chemați să le ocupe în mod temporar, ceea ce face ca activitatea lor să fie diferită și de o altă valoare decât cea a unui funcționar de carieră. În plus, acesta amintește că anumite funcții sunt rezervate numai funcționarilor de carieră, ceea ce implică existența unei diferențe calitative în termeni de experiență și de formare. În sfârșit, acest guvern subliniază că încetarea raportului de muncă al funcționarilor temporari poate interveni atunci când cauza care a motivat numirea lor a încetat să existe.

76 Ținând seama de marja de apreciere de care beneficiază statele membre în privința organizării propriilor administrații publice, acestea pot, în principiu, fără ca Directiva 1999/70 sau acordul-cadru să fie încălcate, să prevadă condiții de vechime pentru accesarea la anumite locuri de muncă, să restrângă accesul la o promovare internă numai la funcționarii de carieră și să impună funcționarilor menționați să facă dovada unei experiențe profesionale corespunzătoare gradului imediat inferior celui care face obiectul procedurii de selecție.

77 Cu toate acestea, în pofida acestei marje de apreciere, aplicarea criteriilor pe care statele membre le stabilesc trebuie să fie efectuată în mod transparent și să poată fi controlată pentru a împiedica orice excludere a unor lucrători pe durată determinată pentru singurul motiv al duratei contractelor sau a raporturilor de muncă care justifică vechimea în muncă a acestora și experiența lor profesională.

78 Astfel cum a arătat și avocatul general la punctele 62-65 din concluziile prezentate, anumite diferențe invocate de guvernul spaniol referitoare la angajarea funcționarilor temporari și de carieră, la calificările impuse și la natura sarcinilor a căror responsabilitate trebuie să și-o asume ar putea, în principiu, să justifice o diferență de tratament în privința condițiilor lor de încadrare în muncă.

- 79 În cazul în care, în cadrul unei proceduri de selecție, un asemenea tratament diferit rezultă din necesitatea de a se ține seama de exigențe obiective referitoare la postul care se intenționează a fi ocupat prin această procedură care nu au legătură cu durata determinată a raportului de muncă dintre funcționarul temporar și angajatorul său, el poate fi justificat, în sensul clauzei 4 alineatele (1) și/sau (4) din acordul-cadru.
- 80 În schimb, o condiție generală și abstractă potrivit căreia perioada de serviciu solicitată trebuie să fi fost efectuată în integralitate ca funcționar de carieră, fără să se ia în considerare, în special, natura particulară a sarcinilor care trebuie îndeplinite și nici caracteristicile inerente acestora, nu corespunde exigențelor jurisprudenței referitoare la clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru, astfel cum a fost amintită la punctele 72-74 din prezenta hotărâre.
- 81 Chiar dacă reclamantul din acțiunea principală îndeplinește în mod evident condiția referitoare la efectuarea a cel puțin doi ani de serviciu în calitate de funcționar de carieră din grupa al cărei nivel este imediat inferior celui al categoriei din care face parte postul care face obiectul concursului, nu rezultă din dosarul de care dispune Curtea nici care erau funcțiile exercitate de reclamant în anii în care a lucrat în calitate de funcționar temporar, nici sub ce grad și-a exercitat funcțiile, nici care era raportul între acestea și funcțiile încredințate categoriilor de funcționari aparținând grupei D.
- 82 Prin urmare, nu rezultă din dosarul transmis Curții dacă excluderea perioadelor de serviciu efectuate de funcționarii temporari este justificată exclusiv de durata contractelor lor de muncă sau dacă există și alte justificări legate de exigențele obiective ale posturilor care fac obiectul procedurii de selecție susceptibile să fie calificate „motive obiective” în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru.

- 83 În consecință, instanța de trimitere este cea care are sarcina să verifice, pe de o parte, dacă situația reclamantului din acțiunea principală era, prin raportare la perioadele de serviciu pe care le-a efectuat în calitate de funcționar temporar, comparabilă cu cea a altui angajat al Junta de Andalucía care a efectuat perioadele sale de serviciu în calitate de funcționar de carieră și, pe de altă parte, să aprecieze, prin prisma jurisprudenței amintite la punctele 72-74 din prezenta hotărâre, dacă argumentele prezentate în fața sa de Consejería constituie motive obiective în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru.
- 84 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a treia și la a patra întrebare că clauza 4 din acordul-cadru trebuie să fie interpretată în sensul că se opune ca perioadele de serviciu efectuate de un funcționar temporar al unei administrații publice să nu fie luate în considerare pentru accesul acestuia din urmă, devenit între timp funcționar de carieră, la o promovare internă la care pot să pretindă numai funcționarii de carieră, cu excepția cazului în care această excludere este justificată de motive obiective, în sensul alineatului (1) al acestei clauze. Simplul fapt că funcționarul temporar a efectuat perioadele de serviciu respective în temeiul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată nu constituie un asemenea motiv obiectiv.

Cu privire la a cincea întrebare preliminară

- 85 Având în vedere informațiile furnizate de instanța de trimitere, precum și de guvernul spaniol, cea de a cincea întrebare trebuie înțeleasă în sensul că instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul primar al Uniunii, Directiva 1999/70 și acordul-cadru trebuie să se interpreteze în sensul că se opun unei reglementări naționale care prevede că acțiunea exercitată de un funcționar de carieră împotriva unei decizii de respingere a candidaturii sale la un concurs întemeiată pe împrejurarea că procedura de promovare era contrară clauzei 4 din acordul-cadru trebuie să se introducă într-un termen de decădere de două luni de la data publicării anunțului de concurs.

- 86 Guvernul spaniol constată că, în conformitate cu dispozițiile articolului 46 alineatul 1 din Legea 29/1998 privind contenciosul administrativ (*Ley 29/1998 reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa*) din 13 iulie 1998 (BOE nr. 167 din 14 iulie 1998, p. 23516), s-ar fi putut introduce o acțiune într-un termen de două luni de la publicarea anunțului de concurs, respectiv de la 17 decembrie 2007. În conformitate cu dreptul spaniol, reclamantul din acțiunea principală ar fi trebuit să formuleze o acțiune directă împotriva condițiilor enunțate în anunțul de concurs în termenul prevăzut sau să formuleze o acțiune pentru contestarea rezultatului concursului dacă viciul care conducea la nulitatea invocată decurgea din comportamentul autorității competente avut cu ocazia aplicării condițiilor cerute pentru a fi admis la concurs, care nu erau ele însele lovite de nulitate. În schimb, acesta nu putea ataca indirect condițiile unui concurs de acces la funcția publică, în afara termenului prevăzut, prin intermediul unei acțiuni directe îndreptate împotriva rezultatului acestuia.
- 87 Conform unei jurisprudențe constante a Curții, în lipsa unei reglementări a Uniunii în materie, revine ordinii juridice interne din fiecare stat membru, în temeiul principiului autonomiei procedurale a acestora din urmă, atribuția de a desemna instanțele competente și de a stabili modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii (a se vedea în special Hotărârea *Impact*, citată anterior, punctul 44, și Hotărârea din 23 aprilie 2009, *Angelidaki* și alții, C-378/07-C-380/07, Rep., p. I-3071, punctul 173).
- 88 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 *Impact*, citată anterior, punctul 45 și jurisprudența citată).
- 89 În acest sens, astfel cum rezultă dintr-o jurisprudență bine stabilită, modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii 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 a Uniunii (principiul efectivității) (a se vedea în special Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 46 și jurisprudența citată).

- 90 În ceea ce privește respectarea principiului echivalenței, acesta din urmă presupune că norma națională în cauză se aplică fără distincție atât acțiunilor întemeiate pe încălcarea dreptului Uniunii, cât și celor întemeiate pe nerespectarea dreptului intern care au un obiect și o cauză asemănătoare. Pentru a verifica dacă principiul echivalenței este respectat, instanța națională, singura care cunoaște în mod direct regulile procedurale ale căilor de atac din domeniul dreptului intern, trebuie să verifice dacă modalitățile procedurale destinate să asigure, în dreptul intern, protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii sunt conforme acestui principiu și să examineze atât obiectul, cât și elementele esențiale ale acțiunilor pretins similare de natură internă. În acest sens, instanța menționată trebuie să aprecieze similitudinea acțiunilor vizate din perspectiva obiectului lor, al cauzei lor și al elementelor lor esențiale. Pentru a stabili dacă o dispoziție procedurală națională este mai puțin favorabilă, ea trebuie să țină seama de locul pe care dispoziția respectivă îl ocupă în ansamblul procedurii, de modul de desfășurare a procedurii respective și de particularitățile acestor norme (Hotărârea din 8 iulie 2010, Bulicke, C-246/09, Rep., p. I-7003, punctele 26-29, precum și Ordonanța din 18 ianuarie 2011, Berkizi-Nikolaki, C-272/10, punctele 40 și 41).
- 91 În speță, nu rezultă din elementele furnizate Curții că termenul de decădere de două luni în discuție în acțiunea principală este contrar principiului echivalenței. Astfel cum susține și guvernul spaniol, acest termen constituie termenul de drept comun prevăzut pentru toate acțiunile formulate împotriva actelor administrative sau a unor dispoziții din cadrul lor. Cu toate acestea, instanța de trimitere este cea care are sarcina să verifice dacă aceasta este situația în acțiunea principală.
- 92 În ceea ce privește principiul efectivității, dintr-o jurisprudență constantă a Curții rezultă că situațiile în care se ridică problema dacă o prevedere procedurală internă face practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite particularilor de ordinea juridică a Uniunii trebuie de asemenea analizate ținând seama de locul pe care respectiva prevedere îl ocupă în ansamblul procedurii, de modul de

desfășurare și de particularitățile acesteia în fața diverselor instanțe naționale. Din această perspectivă, trebuie luate în considerare, dacă este cazul, principiile care stau la baza sistemului jurisdicțional național precum protecția dreptului la apărare, principiul securității juridice și buna desfășurare a procedurii (Hotărârea Bulicke, citată anterior, punctul 35, și Ordonanța Berkizi-Nikolakaki, citată anterior, punctul 48).

- 93 Astfel, Curtea a recunoscut compatibilitatea cu dreptul Uniunii a stabilirii unor termene rezonabile de introducere a acțiunii sub sancțiunea decăderii, în interesul securității juridice, asemenea termene nefiind de natură să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii. În ceea ce privește termenele de decădere, Curtea a hotărât de asemenea că este de competența statelor membre să determine, pentru normele naționale care intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii, termene în raport, printre altele, cu importanța pentru persoanele interesate a deciziilor care trebuie adoptate, cu complexitatea procedurilor și a legislației care trebuie aplicată, cu numărul de persoane care pot fi vizate și cu celelalte interese publice sau private care trebuie luate în considerare (Hotărârea Bulicke, citată anterior, punctul 36, și Ordonanța Berkizi-Nikolakaki, citată anterior, punctul 49).
- 94 În speță, guvernul spaniol susține că termenul de două luni se întemeiază pe principiul securității juridice și vizează, în esență, protejarea celorlalți candidați la proceduri de selecție în cadrul cărora, pe de o parte, numărul posturilor care trebuie ocupate este limitat și, pe de altă parte, anularea condițiilor aplicabile concursului ar conduce în mod obligatoriu la reînceperea procedurii și ar priva candidații admiși de drepturi pe care credeau că le-au dobândit.
- 95 Trebuie subliniat în această privință că Curtea s-a pronunțat deja în sensul că stabilirea unui termen de decădere de două luni în contextul cauzelor cu care este sesizată nu apare ca fiind susceptibilă să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de dreptul Uniunii (a se vedea Hotărârea Bulicke, citată anterior, punctul 39, și Ordonanța Berkizi-Nikolakaki, citată anterior, punctul 58). Ea a constatat, printre altele, validitatea unui asemenea termen în contextul unei acțiuni

formulate împotriva unui act de aplicare generală care prevedea o procedură complexă și implicarea unui număr ridicat de persoane (a se vedea în acest sens Ordonanța Berkizi-Nikolakaki, citată anterior, punctele 56-58).

- 96 În aceste condiții, trebuie să se constate că un termen de decădere precum cel în discuție în acțiunea principală nu pare, în principiu, de natură să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de acordul-cadru.
- 97 Cu toate acestea, trebuie arătat că, astfel cum rezultă din decizia de trimitere, reclamantul din acțiunea principală a fost admis să participe și a trecut cu succes probele concursului organizat de Consejería și figura, până la adoptarea de către secretarul general al Consejería a deciziei în litigiu în acțiunea principală, pe lista definitivă a laureaților acestui concurs, publicată la 12 noiembrie 2008. În asemenea împrejurări, nu se poate exclude ca curgerea termenului de două luni, prevăzut de dreptul spaniol, de la publicarea anunțului de concurs, care a intervenit la 17 decembrie 2007, să poată să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite prin acordul-cadru.
- 98 Astfel, ținând seama de admiterea sa la probele de concurs și, în special, de împrejurarea că reclamantul din acțiunea principală a figurat pe lista definitivă a laureaților acestui concurs, doar în momentul în care secretarul general al Consejería a anulat, prin decizia în litigiu în acțiunea principală, la 25 martie 2009, admiterea și numirea reclamantului din acțiunea principală în calitate de funcționar de carieră din grupa C s-a constatat că anunțul de concurs s-ar fi aplicat astfel încât s-ar fi putut aduce atingere drepturilor conferite prin acordul-cadru.
- 99 În aceste condiții și ținând seama de elementele de incertitudine din dosarul de care dispune Curtea, instanța de trimitere este cea care are sarcina de a proceda la verificările necesare referitoare la respectarea principiului efectivității și de a stabili dacă, în

cazul în care termenul de două luni de introducere a acțiunii ar curge, în împrejurările din cauza principală, doar de la comunicarea deciziei menționate, reclamantul din acțiunea principală a introdus totuși acțiunea sa în timp util.

- 100 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la a cincea întrebare că dreptul primar al Uniunii, Directiva 1999/70 și acordul-cadru trebuie să se interpreteze în sensul că nu se opun, în principiu, unei reglementări naționale care prevede că acțiunea exercitată de un funcționar de carieră împotriva unei decizii de respingere a candidaturii sale la un concurs întemeiată pe împrejurarea că această procedură era contrară clauzei 4 din acordul-cadru menționat trebuie să se introducă într-un termen de decădere de două luni de la data publicării anunțului de concurs. Cu toate acestea, un asemenea termen nu poate fi invocat împotriva unui funcționar de carieră, candidat la acest concurs, care a fost admis la probe și al cărui nume figura pe lista definitivă a laureaților concursului respectiv dacă acesta este de natură să facă imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de acordul-cadru. În asemenea împrejurări, termenul de două luni nu ar putea curge decât de la comunicarea deciziei privind anularea admiterii sale la concursul menționat și a numirii sale în calitate de funcționar de carieră într-o grupă superioară.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 101 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 (Camera a doua) declară:

- 1) **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 și Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată care**

figurează în anexa la aceasta trebuie să se interpreteze în sensul că, pe de o parte, se aplică contractelor și raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate cu administrațiile și cu celelalte organe ale sectorului public și că, pe de altă parte, impun excluderea oricărei diferențe de tratament între funcționarii de carieră și funcționarii temporari comparabili ai unui stat membru numai pentru că aceștia din urmă au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective, în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru menționat.

- 2) Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie să fie interpretată în sensul că se opune ca perioadele de serviciu efectuate de un funcționar temporar al unei administrații publice să nu fie luate în considerare pentru accesul acestuia din urmă, devenit între timp funcționar de carieră, la o promovare internă la care pot să pretindă numai funcționarii de carieră, cu excepția cazului în care această excludere este justificată de motive obiective, în sensul alineatului (1) al acestei clauze. Simplul fapt că funcționarul temporar a efectuat perioadele de serviciu respective în temeiul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată nu constituie un asemenea motiv obiectiv.

- 3) Dreptul primar al Uniunii, Directiva 1999/70 și Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie să se interpreteze în sensul că nu se opun, în principiu, unei reglementări naționale care prevede că acțiunea exercitată de un funcționar de carieră împotriva unei decizii de respingere a candidaturii sale la un concurs întemeiată pe împrejurarea că această procedură era contrară clauzei 4 din acordul-cadru menționat trebuie să se introducă într-un termen de decădere de două luni de la data publicării anunțului de concurs. Cu toate acestea, un asemenea termen nu poate fi invocat împotriva unui funcționar de carieră, candidat la acest concurs, care a fost admis la probe și al cărui nume figura pe lista definitivă a laureaților concursului

respectiv dacă acesta este de natură să facă imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de acordul-cadru. În asemenea împrejurări, termenul de două luni nu ar putea curge decât de la comunicarea deciziei privind anularea admiterii sale la concursul menționat și a numirii sale în calitate de funcționar de carieră într-o grupă superioară.

Semnături