



Repertoriul jurisprudenței

ORDONANȚA CURȚII (Camera a zecea)

21 septembrie 2016*

„Trimitere preliminară — Articolul 99 din Regulamentul de procedură al Curții — Directiva 1999/70/CE — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Clauza 4 — Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public — Învățământ neuniversitar — Reglementare națională — Acordarea unei remunerații suplimentare — Condiție — Obținerea unui rezultat pozitiv în cadrul unui proces de evaluare — Profesori angajați în calitate de agenți temporari — Excludere — Principiul nediscriminării”

În cauza C-631/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Oviedo (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 1 din Oviedo, Spania), prin decizia din 17 noiembrie 2015, primită de Curte la 27 noiembrie 2015, în procedura

Carlos Álvarez Santirso

împotriva

Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias,

CURTEA (Camera a zecea),

compusă din domnul F. Biltgen (raportor), președinte de cameră, domnul E. Levits și doamna M. Berger, judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere decizia luată, după ascultarea avocatului general, de a se pronunța prin ordonanță motivată, conform articolului 99 din Regulamentul de procedură al Curții,

dă prezenta

* Limba de procedură: spaniola.

Ordonanță

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Carlos Álvarez Santirso, pe de o parte, și Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias (Ministerul Educației, Culturii și Sportului al Comunității Autonome a Principatului Asturias, denumit în continuare „Ministerul Educației”), pe de altă parte, cu privire la decizia acesteia din urmă de a nu o include pe persoana interesată în cadrul procedurii de aderare la primul Plan de evaluare a funcției didactice.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Potrivit articolului 1 din Directiva 1999/70, scopul acesteia este „punerea în aplicare a acordului-cadru [...], încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP”.
- 4 Articolul 2 primul paragraf din această directivă prevede:

„Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive [și trebuie] să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. [...]”
- 5 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.
- 6 Clauza 2 din acordul-cadru, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede la alineatul (1):

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.”
- 7 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

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

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

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

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

Dreptul spaniol

- 9 Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias [Legea 3/1985 a Principatului Asturias privind organizarea funcției publice a administrației Principatului Asturias] din 26 decembrie 1985 (BOE nr. 59 din 10 martie 1986, p. 9083) definește, la articolul 6, „agenții temporari” ca fiind persoanele care, în temeiul numirii legale, ocupă temporar posturi vacante din schema de personal a administrației Principatului Asturias, până la ocuparea lor de către funcționari de carieră, sau îi substituie pentru perioada în care raportul lor de muncă este suspendat și atunci când sunt detașați”.
- 10 Conform articolului 106 din Ley Orgánica 2/2006 de educación (Legea organică 2/2006 privind sistemul de educație) din 3 mai 2006 (BOE nr. 106 din 4 mai 2006, p. 17158), în scopul îmbunătățirii calității învățământului și a activității profesorilor, inspectoratele școlare împreună cu cadrele didactice întocmesc planuri de evaluare a funcției didactice.
- 11 Potrivit Ley del Principado de Asturias 6/2009 de Evaluación de la Función Docente y sus Incentivos (Legea 6/2009 a Principatului Asturias privind evaluarea funcției publice didactice și stimulentele corespunzătoare) din 29 decembrie 2009 (BOE nr. 53 din 2 martie 2010, p. 20432), planurile de evaluare reprezintă un parametru de funcționare și de măsurare a sistemului educativ al Principatului Asturias prin intermediul recunoașterii și al evaluării funcției exercitate de personalul didactic. În această privință, planurile de evaluare trebuie, printre altele, să țină seama de factori precum absenteismul, activitatea pedagogică, participarea la proiecte comune de perfecționare sau de pregătire în ceea ce privește activitățile complementare, gradul de implicare, exercitarea funcțiilor de conducere sau participarea personalului didactic la atingerea obiectivelor comune ale unității, stabilite în programa generală anuală.
- 12 În temeiul articolului 2 din Legea 6/2009, sunt eligibili pentru planurile de evaluare a funcției didactice funcționarii de carieră din corpurile profesionale stabilite de Legea organică nr. 2/2006 care sunt încadrați în schema de personal a administrației și care au o vechime de 5 ani în corpul didactic.
- 13 Articolul 3 din Legea 6/2009 prevede că persoanele care îndeplinesc cerințele prevăzute în planurile de evaluare primesc un stimulent financiar acordat pentru recunoașterea funcției didactice, în termenii și în valoarea stabilite de Consiliul Regional odată cu aprobarea planurilor de evaluare a funcției didactice.
- 14 Reglementarea aplicabilă prevede astfel acordarea unui stimulent economic lunar în valoare de 206,53 euro funcționarilor din subgrupa A1 și, respectiv, de 132,18 euro funcționarilor din subgrupa A2.

Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 15 Domnul Álvarez Santirso, angajat în calitate de agent temporar, ocupă de 16 ani, în funcție de locurile vacante existente, diferite posturi de profesor în învățământul secundar în centre de învățământ public care țin de Comunitatea Autonomă Asturias.

- 16 În urma unei decizii din 6 aprilie 2015 a Ministerului Educației privind deschiderea procedurii de aderare la primul Plan de evaluare a funcției didactice, domnul Álvarez Santirso a prezentat o cerere în termenul și în forma cerute.
- 17 Prin decizia din 5 iunie 2015, Ministerul Educației a aprobat lista definitivă a persoanelor incluse ca urmare a procedurii de aderare la primul Plan de evaluare a funcției didactice. Cererea domnului Álvarez Santirso a fost respinsă pentru motivul că solicitantul este agent temporar, iar includerea în Planul de evaluare este destinată exclusiv funcționarilor de carieră care au vechime de cel puțin 5 ani.
- 18 Domnul Álvarez Santirso a formulat o acțiune în contencios administrativ împotriva acestui ordin la Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Oviedo (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 1 din Oviedo, Spania), invocând existența unei remunerații inegale între funcționari și agenții temporari, întemeiată doar pe caracterul temporar al raportului de muncă al acestora din urmă.
- 19 Reprezentanții Principatului Asturias arată că diferența de tratament în discuție este justificată de motive obiective care privesc diferențele de formare profesională, de capacitate și de performanțe, demonstrate prin parcurgerea cu succes a procedurii de selecție, funcționarii trebuind să îndeplinească criteriile mai stricte care să justifice remunerații mai ridicate. În plus, acordarea în favoarea agenților temporari a unei remunerații specifice carierei profesionale a funcționarilor ar determina o discriminare pozitivă în privința acestora din urmă, întrucât continuitatea unui funcționar la locul de muncă, obținut în funcție de performanțe, ar depinde de rezultatul evaluării.
- 20 Instanța de trimitere are îndoieli cu privire la compatibilitatea reglementării în discuție cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, în special în raport cu jurisprudența Curții, în temeiul căreia simpla natură temporară a unui raport de muncă, în afara oricărei justificări din motive obiective, nu poate fi suficientă pentru a justifica o diferență de tratament în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, indiferent dacă este vorba despre recunoașterea unei remunerații suplimentare prin intermediul unui spor de vechime trienal (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819), clasificarea într-o categorie de remunerație superioară (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557) sau solicitarea unei prime o dată la șase ani pentru formare continuă (Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67).
- 21 În speță, instanța de trimitere subliniază că reglementarea națională în cauză prevede aplicarea planurilor de evaluare a personalului didactic funcționarilor, cu excluderea agenților temporari, chiar dacă aceștia din urmă se pot prevala de vechimea de cinci ani solicitată și îndeplinesc criteriile necesare în materie de formare, de implicare în cadrul unității și de participare la atingerea obiectivelor comune urmărite de aceasta. Astfel, întrucât diferitele criterii menționate care fac obiectul evaluării pot fi îndeplinite atât de un funcționar, cât și de un agent temporar, această instanță consideră că nu există elemente obiective care să permită ca planurile de evaluare în cauză să fie rezervate exclusiv funcționarilor.
- 22 Instanța de trimitere precizează că evaluarea pozitivă are ca rezultat exclusiv acordarea unui stimulent economic și, prin urmare, nu contribuie în niciun fel la sistemul de promovare sau de avansare profesională.
- 23 În aceste condiții, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Oviedo (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 1 din Oviedo) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Clauza 4 din [acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că se opune unei legislații regionale precum [Legea 6/2009] care, la articolul 2, condiționează includerea în planul de evaluare (și, prin urmare, acordarea stimulentei financiare legate de acest plan) de deținerea calității de funcționar de carieră, excluzând astfel agenții temporari?”

Cu privire la întrebarea preliminară

- 24 Prin intermediul acestei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care rezervă includerea în planul de evaluare a funcției didactice și stimulentele financiare care este rezultatul acesteia în cazul unei evaluări pozitive exclusiv cadrelor didactice angajate în cadrul unui contract de muncă pe durată nedeterminată în calitate de funcționari de carieră, excluzând funcționarii angajați în cadrul unui contract de muncă pe durată determinată în calitate de agenți temporari.
- 25 În temeiul articolului 99 din Regulamentul de procedură, atunci când răspunsul la o întrebare formulată cu titlu preliminar poate fi în mod clar dedus din jurisprudență sau atunci când răspunsul la o astfel de întrebare nu lasă loc niciunei îndoieli rezonabile, Curtea, la propunerea judecătorului raportor și după ascultarea avocatului general, poate oricând să decidă să se pronunțe prin ordonanță motivată.
- 26 În prezenta cauză se impune aplicarea acestei dispoziții. Astfel, răspunsul la întrebarea preliminară poate fi în mod clar dedus din jurisprudența Curții (a se vedea în special Hotărârea din 13 septembrie 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, Hotărârea din 22 decembrie 2010, *Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres*, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, Ordonanța din 18 martie 2011, *Montoya Medina*, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, Hotărârea din 8 septembrie 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, Ordonanța din 9 februarie 2012, *Lorenzo Martínez*, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, Hotărârea din 18 octombrie 2012, *Valenza și alții*, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, Hotărârea din 12 decembrie 2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, și Ordonanța din 7 martie 2013, *Bertazzi și alții*, C-393/11, nepublicată, EU:C:2013:143).
- 27 Mai întâi, reiese din această jurisprudență 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, EU:C:2007:509, punctul 28, Hotărârea din 22 decembrie 2010, *Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres*, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 42, Ordonanța din 18 martie 2011, *Montoya Medina*, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 26, Hotărârea din 8 septembrie 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 40, și Ordonanța din 9 februarie 2012, *Lorenzo Martínez*, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 31).
- 28 Prin urmare, prevederile cuprinse în acordul cadru se aplică contractelor și raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate cu autorități publice și alte organe ale sectorului public (Hotărârea din 22 decembrie 2010, *Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres*, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 38 și jurisprudența citată, Ordonanța din 18 martie 2011, *Montoya Medina*, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 27, și Ordonanța din 9 februarie 2012, *Lorenzo Martínez*, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 32).
- 29 Întrucât domnul Álvarez Santirso a exercitat, în calitate de agent temporar angajat în cadrul unui contract de muncă pe durată determinată, funcția de profesor în învățământul secundar pentru o perioadă mai lungă de 16 ani în diverse centre de învățământ public din Comunitatea Autonomă Asturias, acesta intră sub incidența Directivei 1999/70 și a acordului-cadru.
- 30 În continuare, întrucât clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru prevede o interdicție de a trata, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii cu contract pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru motivul 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, trebuie să se stabilească dacă includerea în

planul de evaluare a funcției didactice și stimulentele economice care este rezultatul acestora în cazul unei evaluări pozitive intră sub incidența noțiunii „condiții de încadrare în muncă” în sensul acestei dispoziții.

- 31 În această privință, trebuie amintit că, potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia constă în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării. Totodată, în cel de al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru se precizează că acesta „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 (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 47, Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 29, și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 34).
- 32 Clauza 4 din acordul-cadru urmărește aplicarea principiului menționat în privința lucrătorilor pe durată determinată pentru a împiedica posibilitatea ca un raport de muncă de această natură să fie utilizat de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 37, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 48, Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 30, și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 35).
- 33 Având în vedere obiectivele urmărite prin acordul-cadru, clauza 4 din acesta trebuie înțeleasă, așadar, în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 38, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 49, Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 31, și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 36).
- 34 Astfel, Curtea a decis că criteriul determinant pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera „condițiilor de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 35).
- 35 Prin urmare, intră sub incidența noțiunii „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, sporurile de vechime trienale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 47, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 50-58, precum și Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctele 32-34), primele acordate o dată la șase ani pentru formare continuă (a se vedea în acest sens Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 38), precum și normele 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 anual (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 46 și jurisprudența citată).

- 36 În speță, deși revine în principiu instanței de trimitere sarcina de a stabili natura, precum și obiectivele măsurilor în discuție, trebuie constatat că rezultă din elementele dosarului prezentat Curții de această instanță că includerea în planul de evaluare și stimulentele economice care sunt rezultatul acestora în cazul evaluării pozitive trebuie să fie de asemenea considerate ca fiind „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.
- 37 Astfel, pe de o parte, condiția privind vechimea de cinci ani impusă pentru a putea fi inclus în planul de evaluare îndeplinește criteriul determinant amintit la punctul 34 din prezenta ordonanță.
- 38 Pe de altă parte, considerăm că obținerea unei evaluări pozitive în cadrul planului de evaluare nu are nicio repercusiune asupra sistemului de promovare și de progres profesional, ci se exprimă exclusiv printr-o remunerație suplimentară. Or, un element al remunerației sub forma unui stimulentele economice trebuie, în calitate de condiție de încadrare în muncă, să fie acordat unui lucrător pe durată determinată în aceeași măsură ca și unui lucrător pe durată nedeterminată.
- 39 O interpretare a clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru care ar exclude din sfera definiției noțiunii „condiții de încadrare în muncă” dreptul la includere în planul de evaluare și stimulentele economice care, în cazul unei evaluări pozitive, este rezultatul acestora ar implica reducerea, în pofida obiectivului urmărit de această dispoziție, a domeniului de aplicare al protecției acordate lucrătorilor pe durată determinată împotriva discriminărilor.
- 40 În sfârșit, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, lucrătorii pe durată determinată nu trebuie să fie tratați, cu excepția cazului în care există o justificare obiectivă, mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 42 și 47, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 53, Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 34, Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctele 56, 57 și 64, precum și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 40).
- 41 Întrucât în speță este cert că există o diferență de tratament între funcționarii de carieră angajați în cadrul unui contract de muncă pe durată nedeterminată și agenții temporari angajați în cadrul unui contract de muncă pe durată determinată, trebuie să se analizeze în primul rând dacă situația lucrătorilor pe durată determinată și cea a lucrătorilor pe durată nedeterminată, în discuție în litigiul principal, sunt comparabile.
- 42 În această privință trebuie amintit că noțiunea „lucrător pe durată nedeterminată comparabil” este definită de clauza 3 punctul 2 din acordul-cadru în sensul că corespunde „un[ui] 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” (Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 36, și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 42).
- 43 Pentru a aprecia dacă lucrătorii efectuează aceeași muncă sau au aceeași ocupație în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acesta, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că acești lucrători se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 42 și jurisprudența citată, Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 37, și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 43).

- 44 În principiu, instanța de trimitere, iar nu Curtea, este cea care are sarcina de a stabili dacă funcționarii de carieră și agenții temporari se află într-o situație comparabilă (a se vedea prin analogie Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 39, Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 67, Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 43 și jurisprudența citată, precum și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 44).
- 45 Cu toate acestea, nu rezultă în cauza principală că exercitarea funcțiilor didactice de profesorii angajați în calitate de funcționari de carieră sau de cei angajați ca agenți temporari impune o calificare academică sau o experiență diferită. Dimpotrivă, reiese din informațiile conținute în decizia de trimitere că aceste două categorii de profesori exercită funcții similare și sunt supuse unor obligații identice, în special în raport cu criteriile reținute în planurile de evaluare și privind formarea, contribuția la atingerea obiectivelor unității și participarea la activitățile acestei unități.
- 46 În consecință, este cert că singurul element care poate diferenția în speță situația unui profesor angajat în calitate de agent temporar de cea a unui funcționar de carieră candidat la includerea într-un plan de evaluare este natura temporară a raportului de muncă ce îl leagă de angajatorul său.
- 47 Într-o asemenea ipoteză, trebuie să se verifice, în al doilea rând, dacă există un motiv obiectiv, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, care să justifice diferența de tratament constatată.
- 48 În această privință trebuie amintit că noțiunea „motive obiective” care figurează în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și cei 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 (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 57, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 54, Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 40, Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 72, și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 47).
- 49 Recurgerea doar la natura temporară a muncii personalului din cadrul administrației publice nu poate, prin urmare, să constituie un motiv obiectiv în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 56, Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 42, Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 74, și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 49).
- 50 Astfel, o diferență de tratament în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată nu poate fi justificată de un criteriu care, în mod general și abstract, se referă chiar la durata raportului de muncă. A admite că natură temporară a unui raport de muncă este suficientă prin ea însăși pentru justificarea unei asemenea diferențe ar lipsi de conținut obiectivele Directivei 1999/70 și ale acordului-cadru. În loc să amelioreze calitatea muncii pe durată determinată și să promoveze egalitatea de tratament urmărită atât de Directiva 1999/70, cât și de acordul-cadru, recurgerea la un asemenea criteriu ar conduce la perpetuarea menținerii unei situații defavorabile lucrătorilor pe durată determinată (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 57, Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 43, și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 50).

- 51 Noțiunea amintită impune astfel ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este susceptibilă să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui scop. 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, după caz, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 53 și 58, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 55, Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 41, Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 73, și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 48).
- 52 În speță, reprezentanții Principatului Asturias se limitează să menționeze existența unor cerințe mai reduse în ceea ce privește angajarea agenților temporari, precum și eventuale discriminări pozitive în defavoarea funcționarilor de carieră.
- 53 În această privință se impune constatarea că, 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 (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 76, Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 57, precum și Ordonanța din 7 martie 2013, Bertazzi și alții, C-393/11, nepublicată, EU:C:2013:143, punctul 43).
- 54 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 ce justifică vechimea în muncă a acestora și experiența lor profesională (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 77, Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 59, precum și Ordonanța din 7 martie 2013, Bertazzi și alții, C-393/11, nepublicată, EU:C:2013:143, punctul 44).
- 55 În cazul în care, în cadrul unei proceduri de selecție, un asemenea tratament diferențiat rezultă din necesitatea de a se ține seama de exigențe obiective referitoare la postul care se intenționează a fi ocupat prin această procedură și care nu au legătură cu durata determinată a raportului de muncă dintre funcționarul temporar și angajatorul său, el poate fi justificat în mod valabil, în sensul clauzei 4 punctele 1 și/sau 4 din acordul-cadru (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 79, și Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 61, precum și Ordonanța din 7 martie 2013, Bertazzi și alții, C-393/11, nepublicată, EU:C:2013:143, punctul 46).
- 56 În schimb, o condiție generală și abstractă potrivit căreia perioada de vechime de cinci ani ar putea fi efectuată doar în calitate de funcționar de carieră, fără să se ia în considerare în special natura specifică a atribuțiilor care trebuie îndeplinite de aceștia din urmă și nici caracteristicile inerente acestor atribuții, nu este conformă cu cerințele jurisprudenței referitoare la clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, astfel cum este amintită la punctele 48-51 din prezenta ordonanță.

- 57 În plus, în ceea ce privește obiectivul invocat, care constă în a evita producerea unor discriminări pozitive împotriva funcționarilor de carieră, trebuie să se observe că, deși poate constitui, desigur, un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 4 punctele 1 și/sau 4 din acordul-cadru, obiectivul menționat nu poate, în orice caz, să justifice o reglementare națională disproporționată, precum cea în discuție în litigiul principal, care exclude în totalitate și în toate împrejurările luarea în considerare a tuturor perioadelor de serviciu efectuate de lucrători în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată în scopul stabilirii vechimii acestora și, prin urmare, a nivelului lor de remunerare (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 62, precum și Ordonanța din 7 martie 2013, Bertazzi și alții, C-393/11, nepublicată, EU:C:2013:143, punctul 47).
- 58 Acest lucru este valabil cu atât mai mult atunci când, precum în cauza principală, reglementarea națională prevede includerea în planul de evaluare a funcției didactice, precum și beneficiul unei sume suplimentare în cazul unei evaluări pozitive doar în cazul profesorilor angajați în calitate de funcționari de carieră care au o vechime de cinci ani, chiar dacă profesorii angajați în calitate de agenți temporari îndeplinesc exact aceleași criterii de includere, fiind însă excluși de la beneficiul avantajelor.
- 59 În ultimul rând, trebuie amintit că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată împotriva statului de către particulari în fața unei instanțe naționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 78-83, Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 46, Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 56, și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 53).
- 60 Ținând seama de ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care rezervă, în afara oricărei justificări prin motive obiective, includerea în planul de evaluare a funcției didactice și stimulentele economice care este rezultatul acesteia în cazul unei evaluări pozitive exclusiv profesorilor angajați în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată în calitate de funcționari de carieră, excluzând funcționarii angajați în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată în calitate de agenți temporari.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 61 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a zecea) declară:

Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care rezervă, în afara oricărei justificări prin motive obiective, includerea în planul de evaluare a funcției didactice și stimulentele economice care este rezultatul acesteia în cazul unei evaluări pozitive exclusiv profesorilor angajați în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată în calitate de funcționari de carieră, excluzând funcționarii angajați în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată în calitate de agenți temporari.

Semnături

