



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

25 octombrie 2018\*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru CES, UNICE și CEEP cu privire la munca pe durată determinată – Clauza 5 – Măsuri prin care se urmărește să se prevină folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive – Legislație națională care exclude aplicarea acestor măsuri în sectorul de activitate al fundațiilor lirice și simfonice”

În cauza C-331/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Corte d'appello di Roma (Curtea de Apel din Roma, Italia), prin decizia din 15 mai 2017, primită de Curte la 1 iunie 2017, în procedura

**Martina Sciotto**

împotriva

**Fondazione Teatro dell'Opera di Roma,**

CURTEA (Camera a zecea),

compusă din domnul K. Lenaerts, președintele Curții, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a zecea, și domnii F. Biltgen (raportor) și E. Levits, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

grefier: domnul R. Schiano, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 14 iunie 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Sciotto, de F. Andretta, de M. Speranza, de V. De Michele și de S. Galleano, avocați,
- pentru Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, de D. De Feo, de M. Marazza și de M. Marazza, avocați,
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de G. Albenzio, avvocato dello Stato,
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de G. Gattinara, în calitate de agenți,

\* Limba de procedură: italiana.

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,  
pronunță prezenta

### Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Martina Sciotto, pe de o parte, și Fondazione Teatro dell’Opera di Roma, pe de altă parte, în legătură cu o cerere vizând ca contractele sale de muncă pe durată determinată succesive încheiate pentru prestații efectuate între anii 2007 și 2011 să fie recalificate în raport de muncă pe durată nedeterminată.

### Cadrul juridic

#### *Dreptul Uniunii*

- 3 Conform 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 Al doilea și al treilea paragraf ale preambulului acordului-cadru sunt redactate după cum urmează:

„Părțile prezentului acord recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată. Ele recunosc de asemenea faptul că, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor.

Prezentul acord stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, recunoscând faptul că aplicarea lor detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice. El 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, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.”

- 5 Punctele 6-8 și 10 din considerațiile generale ale acordului-cadru sunt redactate după cum urmează:
  - „6. întrucât contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală pentru raporturile de muncă, contribuie la calitatea vieții lucrătorilor implicați și îmbunătățesc performanța;
  7. întrucât folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile;
  8. întrucât contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare, ocupații și activități, care convine atât angajatorilor, cât și lucrătorilor;

[...]

10. întrucât prezentul acord face trimitere la statele membre și la partenerii sociali pentru modalitățile de aplicare a principiilor sale generale, a cerințelor minime și a dispozițiilor sale, pentru a se lua în considerare situația fiecărui stat membru și caracteristicile sectoarelor și ocupațiilor speciale, inclusiv activitățile de natură sezonieră”.
- 6 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 a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.
- 7 Clauza 2 din acordul-cadru, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede la punctul 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.”
- 8 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:  
„În sensul prezentului acord:
1. «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. 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. [...]”
- 9 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.”
- 10 Clauza 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, prevede la punctul 1:  
„Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe din următoarele măsuri:
- (a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
  - (b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
  - (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.”

### ***Dreptul italian***

- 11 Articolul 3 din lege n. 426 – Provvedimenti straordinari a sostegno delle attività musicali (Legea nr. 426 privind măsuri extraordinare pentru susținerea activităților muzicale) din 22 iulie 1977 (GURI nr. 206 din 28 iulie 1977), interzice, sub sancțiunea nulității, „reînnoirea raporturilor de muncă care, în temeiul unor prevederi legislative sau contractuale, ar presupune transformarea contractelor pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată”.
- 12 Articolul 1 din decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (Decretul legislativ nr. 368 de transpunere a Directivei 1999/70/CE privind acordul-cadru CES, UNICE și CEEP cu privire la munca pe durată determinată) din 6 septembrie 2001 (GURI nr. 235 din 9 octombrie 2001), în versiunea aplicabilă la data faptelor din cauza principală (denumit în continuare „decretul legislativ nr. 368/2001”), prevede la alineatul 01 că contractul de muncă al unui salariat pe durată nedeterminată constituie forma comună a raportului de muncă, la alineatul 1, că se poate stabili un termen pentru motive cu caracter tehnic având legătură cu producția, cu organizarea sau cu o înlocuire și, la alineatul 2, că aceste motive trebuie prevăzute în scris.
- 13 Articolul 4 din decretul legislativ nr. 368/2001 prevede că termenul unui contract pe durată determinată nu poate fi prelungit, cu consimțământul lucrătorului, decât atunci când durata inițială a contractului este mai mică de trei ani. Prolungirea este admisă o singură dată și cu condiția să fie dictată de motive obiective și să vizeze aceeași activitate. Sarcina probei motivelor obiective incumbă angajatorului.
- 14 Conform articolului 5 din decretul legislativ nr. 368/2001, atunci când, prin efectul contractelor succesive, raportul de muncă depășește în mod global durata de 36 de luni, raportul de muncă este considerat ca fiind pe durată nedeterminată.
- 15 În temeiul articolului 11 alineatul (4) din decretul legislativ nr. 368/2001, normele enunțate la articolele 4 și 5 din acesta din urmă nu se aplică personalului artistic și tehnic al fundațiilor de producție muzicală.
- 16 Articolul 3 alineatul 6 din decreto-legge n. 64 – recante disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali (Decretul-lege nr. 64 privind dispoziții urgente în materie de spectacole și activități culturale) din 30 aprilie 2010 (GURI nr. 100 din 30 aprilie 2010), aprobat cu modificări prin legea n. 100 (Legea nr. 100) din 29 iunie 2010 (GURI nr. 150 din 30 iunie 2010, p. 2), prevede, pe de o parte, că articolul 3 alineatele 4 și 5 din Legea nr. 426 din 22 iulie 1977 privind măsuri extraordinare pentru susținerea activităților muzicale se aplică în continuare fundațiilor lirice și simfonice, în pofida transformării lor în persoane de drept privat, și, pe de altă parte, că dispozițiile articolului 1 alineatele 01 și 2 din decretul legislativ nr. 368/2001 nu sunt aplicabile fundațiilor lirice și simfonice.

### **Situația de fapt din litigiul principal și întrebarea preliminară**

- 17 Doamna Sciotto a fost angajată ca dansatoare de balet de Fondazione Teatro dell'Opera di Roma în temeiul mai multor contracte pe durată determinată care au fost prelungite în cadrul diferitor reprezentații artistice programate în perioada cuprinsă între 26 iunie 2007 și 30 octombrie 2011.
- 18 Apreciind că figura în mod permanent în efectivele teatrului și că exercita aceleași sarcini ca cele atribuite personalului angajat pe durată nedeterminată, reclamanta din litigiul principal a introdus, la 20 aprilie 2012, o acțiune la Tribunale di Roma (Tribunalul din Roma, Italia), susținând că contractele sale de muncă nu lăsau să se întrevadă existența cerințelor tehnice, organizatorice sau de producție

specifice care ar fi justificat că ar fi fost încheiate pe durată determinată. În cadrul acestei acțiuni, ea a solicitat constatarea nelegalității termenelor stabilite în contractele menționate, recalificarea raportului său de muncă în contract pe durată nedeterminată și repararea prejudiciului suferit.

- 19 Prin hotărârea din 22 noiembrie 2013, Tribunale di Roma (Tribunalul din Roma) a respins această acțiune pentru motivul că reglementarea națională specifică aplicabilă fundațiilor lirice și simfonice exclude aplicarea în privința acestora a normelor care guvernează contractele de muncă de drept comun și se opune deci conversiunii contractelor de muncă încheiate de aceste fundații în raport de muncă pe durată nedeterminată.
- 20 În apelul declarat în fața Corte d'appello di Roma (Curtea de Apel din Roma, Italia), doamna Sciotto susține, întemeindu-se pe Hotărârea Curții din 26 februarie 2015, Comisia/Luxemburg (C-238/14, EU:C:2015:128), că reglementarea națională specifică aplicabilă fundațiilor lirice și simfonice nu este conformă cu dreptul Uniunii.
- 21 Instanța de trimitere arată că reglementarea proprie sectorului de activitate al organismelor lirice și simfonice prezintă o mare complexitate și a cunoscut trei perioade, în cursul cărora aceste organisme și-au schimbat natura juridică, trecând în mod succesiv de la calitatea de persoană juridică de drept public la cea de organism public economic, iar apoi la cea de persoană juridică de drept privat sub formă de fundație.
- 22 Or, potrivit instanței de trimitere, decretul legislativ nr. 368/2001, adoptat în cursul celei de a treia perioade, dispune, la articolul 11 alineatul (4) că normele enunțate la articolele 4 și 5 din acest decret legislativ nu se aplică personalului artistic și tehnic al fundațiilor de producție muzicală. Pe de altă parte, articolul 11 din decreto-legge n. 91 – recante Disposizioni urgenti per la tutela, la valorizzazione e il rilancio dei beni e delle attività culturali e del turismo (Decretul-lege nr. 91 privind dispoziții urgente pentru protecția, valorificarea și relansarea bunurilor și activităților culturale și a turismului) din 8 august 2013 (GURI nr. 186 din 9 august 2003), aprobat cu modificări, prin legge n. 112 (Legea nr. 112) din 7 octombrie 2013 (GURI nr. 236 din 8 octombrie 2013, p. 1), intitulat „Dispoziții urgente pentru reformarea fundațiilor lirice și simfonice și relansarea sistemului național al muzicii de excelență”, prevede la alineatul 19 că raportul de muncă pe durată nedeterminată cu fundațiile lirice și simfonice este instituit exclusiv prin intermediul unor proceduri publice de selecție.
- 23 Instanța de trimitere își pune întrebarea dacă protecția lucrătorilor care au încheiat cu fundațiile lirice și simfonice contracte de muncă pe durată determinată succesive pentru o perioadă totală care depășește trei ani răspunde cerințelor dreptului Uniunii, din moment ce reglementarea națională aplicabilă acestui sector nu impune să fie indicate motivele obiective care justifică reînnoirea contractelor, nu conține indicații privind durata maximă a contractelor, nu precizează numărul maxim de reînnoiri ale acestor contracte pe durată determinată, nu conține măsuri legislative echivalente și nu limitează la motive de înlocuire încheierea contractelor pe durată determinată în sectorul menționat.
- 24 În aceste condiții, Corte d'appello di Roma (Curtea de Apel din Roma) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„O reglementare națională (cum este articolul 3 alineatul 6 din Decretul-lege nr. 64 din 30 aprilie 2010, aprobat cu modificări prin Legea nr. 100 din 29 iunie 2010, în măsura în care prevede că «[î]n orice caz, dispozițiile articolului 1 alineatele 01 și 2 din Decretul legislativ nr. 368 din 6 septembrie 2001 nu se aplică fundațiilor lirico-simfonice») contravine clauzei 5 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP?”

## Cu privire la întrebarea preliminară

- 25 Prin intermediul întrebării astfel cum a fost formulată, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe asupra conformității anumitor dispoziții ale dreptului național cu dreptul Uniunii.
- 26 Pârâta din litigiul principal susține că această cerere este inadmisibilă din moment ce Curtea nu este competentă să se pronunțe cu privire la interpretarea dreptului național.
- 27 În această privință, trebuie amintit că sistemul de cooperare stabilit la articolul 267 TFUE este întemeiat pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte. În cadrul unei proceduri inițiate în temeiul acestui articol, interpretarea prevederilor naționale este de competența instanțelor statelor membre, iar nu a Curții, și nu incumbă acesteia din urmă să se pronunțe asupra compatibilității normelor de drept intern cu prevederile dreptului Uniunii. În schimb, Curtea este competentă să furnizeze instanței naționale toate elementele de interpretare proprii dreptului Uniunii care să îi permită acesteia să aprecieze compatibilitatea normelor de drept intern cu reglementarea Uniunii (Hotărârea din 15 octombrie 2015, Iglesias Gutiérrez și Rion Bea, C-352/14 și C-353/14, EU:C:2015:691, punctul 21, precum și jurisprudența citată).
- 28 Deși este adevărat că textul literal al întrebărilor adresate cu titlu preliminar de instanța de trimitere invită Curtea să se pronunțe cu privire la compatibilitatea unei dispoziții de drept intern cu dreptul Uniunii, nimic nu împiedică Curtea să dea un răspuns util instanței de trimitere furnizându-i acesteia elementele de interpretare proprii dreptului Uniunii care îi vor permite să se pronunțe ea însăși asupra compatibilității dreptului intern cu dreptul Uniunii (Hotărârea din 15 octombrie 2015, Iglesias Gutiérrez și Rion Bea, C-352/14 și C-353/14, EU:C:2015:691, punctul 22, precum și jurisprudența citată).
- 29 Se impune, în consecință, ca întrebarea adresată să fie înțeleasă în sensul că urmărește în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia normele de drept comun care guvernează raporturile de muncă și prin care se urmărește sancționarea recurgerii abuzive la contractele pe durată determinată succesive prin recalificarea automată a contractului pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată atunci când raportul de muncă durează dincolo de o dată precisă nu sunt aplicabile sectorului de activitate al fundațiilor lirice și simfonice.
- 30 Trebuie amintit că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru are ca obiect punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acesta, și anume limitarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, considerate o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor, prin prevederea unui număr de dispoziții minime de protecție în vederea evitării unei situații de precaritate a salariaților (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 63, Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 72, precum și Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 25).
- 31 Astfel, după cum rezultă din al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru, precum și din cuprinsul punctelor 6-8 din considerațiile generale ale acestuia, beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției acordate lucrătorilor, în timp ce doar în anumite împrejurări contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 73, Hotărârea din 26 februarie 2015, Comisia/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punctul 36, precum și Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 27).

- 32 În consecință, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru impune statelor membre, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile prevăzute de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul 1 literele (a)-(c) al clauzei menționate, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă, la durata totală maximă a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 74, Hotărârea din 26 februarie 2015, Comisia/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punctul 37, precum și Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 26).
- 33 Statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile enunțate la clauza 5 punctul 1 literele (a)-(c) sau, în plus, la măsuri legale echivalente existente (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 75, Hotărârea din 26 februarie 2015, Comisia/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punctul 38, precum și Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 27).
- 34 În acest mod, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru atribuie în sarcina statelor membre un obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, acordându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestui obiectiv, cu condiția să nu repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 76, Hotărârea din 26 februarie 2015, Comisia/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punctul 39, precum și Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 28).
- 35 Pe de altă parte, astfel cum reiese din clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru și în conformitate cu al treilea paragraf al preambulului precum și cu punctele 8 și 10 din considerațiile generale ale acestuia, în cadrul punerii în aplicare a acordului-cadru statele membre au, în măsura în care se justifică obiectiv, posibilitatea de a ține seama de nevoile speciale aferente sectoarelor de activitate specifice și/sau categoriilor de lucrători în cauză (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 70 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 februarie 2015, Comisia/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punctul 40).
- 36 În speță, este cert că reglementarea națională în discuție în litigiul principal permite recrutarea, în sectorul fundațiilor lirice și simfonice, de lucrători prin intermediul contractelor de muncă pe durată determinată succesive, fără a prevedea niciuna dintre limitele vizate la clauza 5 punctul 1 literele (b) și (c) din acordul-cadru cât privește durata maximă totală a acestor contracte sau numărul de reînnoiri ale acestora. În special, din decizia de trimitere reiese că contractele de muncă în sectorul menționat sunt în mod expres excluse din domeniul de aplicare al dispoziției naționale care permite recalificarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive dincolo de o anumită durată în raport de muncă pe durată nedeterminată.
- 37 În măsura în care reiese deopotrivă din decizia de trimitere că reglementarea națională menționată nu conține, în ceea ce privește personalul angajat pe durată determinată în sectorul de activitate al fundațiilor lirice și simfonice, nicio măsură legală echivalentă celor enunțate la clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru, se impune să se verifice dacă recurgerea, în acest sector, la contractele de muncă pe durată determinată succesive poate fi justificată printr-un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru.
- 38 Astfel, așa cum reiese de la punctul 7 din considerațiile generale ale acestui acord-cadru, părțile semnatare ale acestuia au considerat că folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată este un mod de a împiedica abuzurile (a se vedea în acest sens Hotărârea din

26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 86 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 februarie 2015, Comisia/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punctul 43).

- 39 În această privință, în ceea ce privește noțiunea „motive obiective”, aceasta trebuie înțeleasă ca având în vedere împrejurări precise și concrete ce caracterizează o activitate determinată și, prin urmare, de natură să justifice în acel context specific utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele menționate, din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, eventual, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 87 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 februarie 2015, Comisia/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punctul 44).
- 40 În schimb, o dispoziție națională care doar ar autoriza în mod general și abstract, printr-o normă legislativă sau administrativă, recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive nu ar fi conformă cerințelor menționate la punctul anterior din prezenta hotărâre. Astfel, o asemenea dispoziție, de natură pur formală, nu permite identificarea unor criterii obiective și transparente în scopul de a verifica dacă reînnoirea unor asemenea contracte răspunde efectiv unei nevoi reale, este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și este necesară în acest scop. Prin urmare, o asemenea dispoziție presupune un risc real de a se recurge în mod abuziv la acest tip de contracte și, în consecință, nu este compatibilă cu obiectivul și cu efectul util al acordului-cadru (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 88 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 februarie 2015, Comisia/Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punctul 45).
- 41 Guvernul italian apreciază că reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu instituie o autorizare generală și abstractă de recurgere la contracte de muncă pe durată determinată succesive, ci conține, dimpotrivă, dispoziții speciale și precise în materie.
- 42 Guvernul italian subliniază mai întâi, în esență, că fundațiile lirice și simfonice precum pârâta din litigiul principal, în pofida faptului că sunt constituite sub forma unor persoane juridice de drept privat, sunt asimilabile unor entități publice. El se sprijină apoi pe faptul că contractele de muncă în sectorul de activitate al acestor fundații sunt în mod tradițional încheiate pentru o durată determinată și evidențiază îndeosebi în acest cadru obiectivul, protejat constituțional, al dezvoltării culturii italiene și al apărării patrimoniului istoric și artistic italian. Pe de altă parte, expune particularități inerente acestui sector, constând în faptul că fiecare reprezentare artistică prezintă un caracter special și că contractele de muncă încheiate în vederea unei reprezentații artistice se disting în mod necesar de cele încheiate în vederea unei reprezentații artistice anterioare. În sfârșit, guvernul italian explică faptul că interdicția legală de a transforma contractele de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată în sectorul menționat este motivată de două considerații strâns legate de caracterul intrinsec public al unor entități precum pârâta din litigiul principal, una ținând de necesitatea de a restrânge cheltuielile publice legate de finanțarea unor asemenea entități, cealaltă vizând a evita ocolirea regulii potrivit căreia recrutarea de lucrători pentru o durată nedeterminată este subordonată organizării de concursuri. Guvernul italian apreciază că protecția lucrătorilor este suficient asigurată prin angajarea răspunderii organelor de conducere ale fundațiilor lirice și simfonice atunci când recurg la contracte contrare dispozițiilor legale aplicabile.
- 43 În ceea ce privește, în primul rând, argumentul ținând de caracterul public al fundațiilor lirice și simfonice precum pârâta din litigiul principal, este necesar să se sublinieze că un asemenea caracter este fără incidență cu privire la protecția de care beneficiază un lucrător în temeiul clauzei 5 din acordul-cadru. Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante, Directiva 1999/70 și acordul-cadru au vocație să se aplice deopotrivă contractelor de muncă pe durată determinată încheiate cu administrațiile și cu celelalte entități din sectorul public (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții,



C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 54, precum și Hotărârea din 7 septembrie 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punctul 32), definiția noțiunii „lucrători pe durată determinată” în sensul acordului-cadru, enunțată la clauza 3 punctul 1 din acesta, cuprinzând toți lucrătorii, fără a face distincție în funcție de calitatea publică sau privată a angajatorului lor (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 56, Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 67, precum și Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 24).

- 44 În ceea ce privește, în al doilea rând, argumentul întemeiat pe împrejurarea că contractele de muncă în sectorul de activitate al fundațiilor lirice și simfonice sunt în mod tradițional încheiate pentru o durată determinată, se impune a constata că faptul de a permite unui stat membru să invoce o continuitate a normelor în timp pentru a putea să se dispenseze de respectarea obligației generale care îi incumbă în temeiul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, și anume adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile prevăzute de această clauză, prin care să se urmărească să se prevină folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, nu numai că nu își găsește niciun fundament legal în dispozițiile acestui acord-cadru, ci ar contraveni totodată în mod clar unuia dintre obiectivele urmărite de acesta din urmă, amintit la punctul 31 din prezenta hotărâre, respectiv stabilitatea locului de muncă, concepută ca un element major al protecției lucrătorilor, și ar reduce, în consecință, într-o manieră importantă categoriile de persoane susceptibile să beneficieze de măsurile de protecție prevăzute la această clauză.
- 45 În plus, trebuie arătat că, chiar dacă dezvoltarea culturii italiene precum și apărarea patrimoniului istoric și artistic italian pot fi considerate ca fiind obiective demne de protecție constituțională, guvernul italian nu arată în ce mod urmărirea acestor obiective ar impune ca angajatorii din sectorul cultural și artistic să angajeze doar personal pe durată determinată. Astfel, nu pare că acest sector, contrar altor servicii de utilitate publică, cum ar fi sănătatea sau educația națională, impune o adecvare constantă între numărul de lucrători care sunt angajați de acesta și numărul de utilizatori potențiali sau că trebuie să facă față unor servicii de gardă care trebuie asigurate în mod permanent sau altor factori dificil previzibili.
- 46 În al treilea rând, în ceea ce privește argumentul care ține de particularitățile inerente sectorului de activitate al fundațiilor lirice și simfonice, este adevărat că programarea anuală de spectacole artistice antrenează în mod necesar, pentru angajator, nevoi provizorii în materie de recrutare.
- 47 Astfel, angajarea temporară a unui lucrător în vederea satisfacerii unor nevoi provizorii ale angajatorului în ceea ce privește personalul poate constitui, în principiu, un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 91, precum și Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 44).
- 48 În acest sens, cerințele artistice sau tehnice legate de reprezentarea unui spectacol pot fi de așa natură încât să fie necesară o angajare temporară. Situația este aceeași atunci când se impune să se procedeze la înlocuirea unui artist sau a unui tehnician indisponibil printre altele pe motiv de boală sau de maternitate.
- 49 În schimb, nu poate fi admis ca contractele de muncă pe durată determinată să poată fi reînnoite în vederea îndeplinirii, în mod permanent și durabil, a unor sarcini în instituțiile culturale în cauză care țin de activitatea normală a sectorului de activitate al fundațiilor lirice și simfonice.
- 50 În această privință, respectarea clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru impune să se verifice în concret că reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive vizează acoperirea unor nevoi provizorii.

- 51 Or, pe de o parte, reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu subordonează niciunei condiții de această natură derogarea pe care o introduce de la normele de drept comun aplicabile contractelor de muncă și prin care se urmărește sancționarea recurgerii abuzive la contractele pe durată determinată succesive.
- 52 Pe de altă parte, încheierea contractelor de muncă succesive în discuție în litigiul principal nu pare să fi răspuns unor simple nevoi provizorii ale angajatorului, ci mai degrabă să fi ținut de necesitățile programării obișnuite a acestuia.
- 53 Dacă programarea anuală a diferitor spectacole este susceptibilă să necesite angajarea de lucrători speciali sau suplimentari, nu reiese totuși din dosarul de care dispune Curtea în ce mod reprezentațiile artistice pentru care au fost încheiate contractele reclamantei din litigiul principal ar fi fost specifice, nici pentru ce motiv ar fi ocazionat o nevoie doar provizorie în termeni de personal.
- 54 În plus, diferitele contracte de muncă pe durată determinată prin care a fost angajată reclamanta au ocazionat îndeplinirea unor sarcini similare pe parcursul mai multor ani, așa încât acest raport de muncă ar putea – ceea ce revine însă instanței de trimitere să verifice – să fi satisfăcut o nevoie care nu era provizorie, ci, dimpotrivă, durabilă.
- 55 În al patrulea rând, în ceea ce privește argumente referitoare la considerații de ordin bugetar, trebuie amintit că, deși asemenea considerații pot sta la baza unor opțiuni de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura sau întinderea măsurilor pe care acesta dorește să le adopte, ele nu constituie totuși, în sine, un obiectiv urmărit de această politică și, prin urmare, nu pot justifica lipsa oricărei măsuri care să prevină recurgerea abuzivă la contractele de muncă pe durată determinată succesive în sensul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 110, precum și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, punctul 63).
- 56 În al cincilea rând, este necesar să se amintească că o reglementare națională care permite reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive în vederea înlocuirii personalului în așteptarea finalizării unor proceduri de concurs organizate pentru recrutarea de lucrători pe durată nedeterminată nu este, în sine, contrară acordului-cadru și este susceptibilă să fie justificată printr-un motiv obiectiv.
- 57 Aplicarea concretă a acestui motiv trebuie totuși, având în vedere având în vedere particularitățile activității respective și condițiile exercitării sale, să fie conformă cu cerințele acordului-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctele 91 și 99, precum și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, punctul 64).
- 58 Or, în speță, dosarul de care dispune Curtea nu conține nicio informație cu privire la posibilitatea reclamantei din litigiul principal de a fi putut participa la proceduri de concurs organizate de angajatorul său, nici cu privire la existența însăși a unor asemenea proceduri.
- 59 În ceea ce privește, în ultimul rând, interdicția edictată de legislația națională de a transforma, în sectorul fundațiilor lirice și simfonice, contractele de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată, trebuie amintit că acordul-cadru nu edictează o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea în contracte pe durată nedeterminată a contractelor de muncă pe durată determinată. Astfel, clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru lasă, în principiu, statelor membre sarcina de a stabili în ce condiții contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate încheiate pe durată nedeterminată. Rezultă din aceasta că acordul-cadru nu prevede condițiile în care se poate recurge la contractele de muncă pe durată determinată (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 80, precum și Ordonanța din 11 decembrie 2014, León Medialdea, C-86/14, nepublicată, EU:C:2014:2447, punctul 47).

- 60 Cu toate acestea, pentru ca o reglementare națională, precum cea în discuție în litigiul principal, care interzice, în sectorul fundațiilor lirice și simfonice, transformarea în contract pe durată nedeterminată a unei succesiuni de contracte pe durată determinată, să poată fi considerată conformă cu acordul-cadru, ordinea juridică internă a statului membru respectiv trebuie să cuprindă, în sectorul respectiv, o altă măsură efectivă pentru a evita și, după caz, sancționa folosirea abuzivă a contractelor pe durată determinată succesive (a se vedea prin analogie Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 41, precum și Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 34).
- 61 Or, este cert că lucrătorii din sectorul fundațiilor lirice și simfonice nu au dreptul, nici măcar în caz de abuz, la recalificarea contractelor lor de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată și nici nu beneficiază de alte forme de protecție, precum stabilirea unei limite privind posibilitatea de a recurge la contractele pe durată determinată.
- 62 Decurge de aici că ordinea juridică italiană nu comportă, în sectorul fundațiilor lirice și simfonice, nicio măsură efectivă, în sensul jurisprudenței citate la punctul 60 din prezenta hotărâre, care să sancționeze folosirea abuzivă a contractelor pe durată determinată, și aceasta în condițiile în care personalul acestui sector nu poate, contrar lucrătorilor în discuție în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, punctele 35 și 36), pretinde acordarea unei indemnizații în vederea reparării prejudiciului suferit.
- 63 În ceea ce privește punerea în discuție a responsabilității organelor de conducere, invocată de guvernul italian cu titlu de măsură efectivă, trebuie amintit că legislația națională obligă administrațiile să recupereze, de la organele de conducere responsabile, sumele plătite lucrătorilor cu titlu de reparație pentru prejudiciul suferit din cauza încălcării dispozițiilor referitoare la recrutare și la încadrarea în muncă, atunci când respectiva încălcare prezintă un caracter intențional sau este rezultatul unei culpe grave. Or, această obligație care incumbă administrațiilor nu constituie decât o măsură printre altele destinate să prevină și să sancționeze recurgerea abuzivă la contractele de muncă pe durată determinată și revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă punerea în discuție a acestei responsabilități prezintă un caracter efectiv și disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în aplicarea acordului-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctele 52 și 53).
- 64 În această privință, atunci când dreptul Uniunii nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care au fost totuși constatate abuzuri, revine autorităților naționale obligația de a adopta măsuri care trebuie să aibă un caracter nu numai proporțional, ci și suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 77 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 29).
- 65 Rezultă că, în cazul în care s-a recurs abuziv la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură care să prezinte garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 79 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 31).
- 66 Prin urmare, dacă instanța de trimitere va constata că nu există, în reglementarea națională în discuție în litigiul principal, nicio altă măsură efectivă pentru a evita și sancționa abuzurile eventual constatate în privința personalului din sectorul fundațiilor lirice și simfonice, o asemenea situație ar fi de natură să aducă atingere obiectivului și efectului util al clauzei 5 din acordul-cadru.

- 67 Conform unei jurisprudențe constante, obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora, în temeiul articolului 4 TUE, 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 din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 50, precum și jurisprudența citată).
- 68 Astfel, este de competența autorităților judiciare ale statului membru în cauză să asigure respectarea clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, garantând că lucrătorii care au suferit un abuz rezultat din folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive nu vor fi descurajați, în speranța de a continua să fie angajați în sectorul public, să invoce în fața autorităților naționale, inclusiv judiciare, drepturile care decurg din punerea în aplicare de către reglementarea națională a tuturor măsurilor de prevenire prevăzute în clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 51, precum și jurisprudența citată).
- 69 În mod special, incumbă instanței sesizate, în toată măsura posibilului și atunci când a avut loc o utilizare abuzivă de contracte de muncă pe durată determinată succesive, să dea dispozițiilor pertinente de drept intern o interpretare și o aplicare în așa fel încât să se sancționeze în mod corespunzător acest abuz și să se înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii (Ordonanța din 11 decembrie 2014, León Medialdea, C-86/14, nepublicată, EU:C:2014:2447, punctul 56).
- 70 În speță, dat fiind că reglementarea națională în discuție în litigiul principal conține norme aplicabile contractelor de muncă de drept comun care vizează sancționarea recurgerii abuzive la contractele pe durată determinată succesive, prevăzând recalificarea automată a unui contract pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată atunci când raportul de muncă durează dincolo de o dată precisă, o aplicare a acestei norme în cauza principală ar putea astfel constitui o măsură preventivă față de un asemenea abuz, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru.
- 71 În orice caz, așa cum a arătat Comisia, din moment ce reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu permite în niciun caz, în sectorul de activitate al fundațiilor lirice și simfonice, transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată, ea este susceptibilă să instituie o discriminare între lucrători pe durată determinată din sectorul menționat și lucrători pe durată determinată din alte sectoare, aceștia din urmă putând deveni, după recalificarea contractului lor de muncă în caz de încălcare a normelor referitoare la încheierea contractelor pe durată determinată, lucrători pe durată nedeterminată comparabili în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.
- 72 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia normele de drept comun care guvernează raporturile de muncă și prin care se urmărește sancționarea recurgerii abuzive la contractele pe durată determinată succesive prin recalificarea automată a contractului pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată dacă raportul de muncă durează dincolo de o dată precisă nu sunt aplicabile sectorului de activitate al fundațiilor lirice și simfonice, atunci când nu există nicio altă măsură efectivă în ordinea juridică internă prin care să se sancționeze abuzurile constatate în acest sector.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

- 73 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

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

**Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia normele de drept comun care guvernează raporturile de muncă și prin care se urmărește sancționarea recurgerii abuzive la contractele pe durată determinată succesive prin recalificarea automată a contractului pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată dacă raportul de muncă durează dincolo de o dată precisă nu sunt aplicabile sectorului de activitate al fundațiilor lirice și simfonice, atunci când nu există nicio altă măsură efectivă în ordinea juridică internă prin care să se sancționeze abuzurile constatate în acest sector.**

Semnături