HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

10 martie 2011 *

În cauza C-109/09,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Bundesarbeitsgericht (Germania), prin decizia din 16 octombrie 2008, primită de Curte la 23 martie 2009, în procedura

Deutsche Lufthansa AG

împotriva

Gertraud Kumpan,

CURTEA (Camera a doua),

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

* Limba de procedură: germana.

avocat general: doamna V. Trstenjak,
grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 6 mai 2010,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Deutsche Lufthansa AG, de K. Streichardt și de A.-C. Ebener, Rechtsanwältinnen;

— pentru doamna Kumpan, de A. Dittmann, Rechtsanwalt;

— pentru guvernul german, de domnii M. Lumma și J. Möller, în calitate de agenți;

— pentru guvernul belgian, de doamna L. Van den Broeck, în calitate de agent;

— pentru Irlanda, de domnii D. O'Hagan și N. Donnelly, în calitate de agenți;

— pentru guvernul olandez, de doamna C. Wissels și de domnul M. de Grave, în calitate de agenți;

— pentru guvernul Regatului Unit, de domnul L. Seeboruth, în calitate de agent, asistat de domnul D. Wyatt, QC;

— pentru Comisia Europeană, de domnii J. Enegren și V. Kreuschitz, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea principiului nediscriminării pe motive de vârstă, precum și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7) și a Directivei 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Deutsche Lufthansa AG (denumită în continuare „Lufthansa”), pe de o parte, și doamna Kumpan, pe de altă parte, având ca obiect un contract de muncă încheiat între aceasta din urmă și societatea amintită (denumit în continuare „contractul în litigiu”).

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3 Din considerentele (3), (6), (7), (13)-(15) și (17) ale Directivei 1999/70, precum și din primul, din al doilea și din al treilea paragraf din preambulul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 între organizațiile profesionale cu caracter general (CES, UNICE, CEEP) (denumit în continuare „acordul-cadru"), care este inclus în anexa la această directivă, și din conținutul punctelor (3), (5)-(8) și (10) din considerațiile generale rezultă:

— realizarea pieței interne trebuie să ducă la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană prin intermediul unei apropieri a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește formele de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, în scopul atingerii unui mai bun echilibru între flexibilitatea timpului de lucru și securitatea lucrătorilor;

— aceste obiective nu pot fi realizate în mod suficient de statele membre, astfel încât s-a considerat adecvat să se recurgă la o măsură obligatorie din punct de vedere juridic la nivelul Comunității, elaborată în strânsă colaborare cu partenerii sociali reprezentativi;

— părțile la acordul-cadru recunosc că, pe de o parte, forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată, în condițiile în care contribuie la calitatea vieții lucrătorilor

implicați și îmbunătățește performanțele acestora, dar că, pe de altă parte, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund atât nevoilor angajatorilor, cât și ale lucrătorilor;

— acordul-cadru stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, stabilind în special un cadru general destinat să asigure egalitatea de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, precum și să prevină abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, făcând trimitere în același timp la statele membre și la partenerii sociali pentru modalitățile detaliate de aplicare a principiilor și a cerințelor menționate, cu scopul de a ține seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice;

— din acest motiv, Consiliul Uniunii Europene a considerat că instrumentul adecvat de punere în aplicare a acordului-cadru este o directivă, întrucât aceasta obligă statele membre în ceea ce privește rezultatul care trebuie atins, dar lasă la latitudinea autorităților naționale alegerea formei și a mijloacelor;

— în ceea ce privește în special termenii folosiți în acordul-cadru, dar care nu sunt definiți în mod specific în acesta, Directiva 1999/70 permite statelor membre să îi definească în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, cu condiția să respecte acordul-cadru, și

— potrivit părților semnatare ale acordului-cadru, folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile împotriva lucrătorilor.

4 Potrivit articolului 1, Directiva 1999/70 are ca scop punerea în aplicare a acordului-cadru.

5 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 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. [...]”

6 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, acesta are ca obiectiv:

„[...]

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

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

7 Clauza 5 din acordul-cadru prevede:

„(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:

(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

(b) durata totală maximă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;

(c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

[...]”

Reglementarea națională

Legislația privind munca pe durată determinată

8 Directiva 1999/70 a fost transpusă în ordinea juridică germană prin Legea privind munca cu timp parțial și contractele pe durată determinată (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) din 21 decembrie 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966, denumită în continuare „TzBfG"). Această lege a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2001.

9 Potrivit articolului 14 din TzBfG:

„(1) Contractul de muncă se poate încheia pe durată determinată în cazul în care se justifică printr-un motiv obiectiv, și anume în special în următoarele cazuri:

— necesitatea prestării muncii are un caracter temporar;

— stabilirea unei durate determinate în continuarea unei formări sau a unor studii pentru a facilita intrarea lucrătorului în viața activă;

— lucrătorul înlocuiește un alt lucrător;

— natura specifică a muncii justifică stabilirea unei durate determinate;

— limitarea este legată de o perioadă de probă;

— motive care țin de persoana lucrătorului care justifică stabilirea unei durate determinate,

— lucrătorul este remunerat din fonduri bugetare prevăzute pentru munca pe durată determinată și este angajat conform acestui regim;

— durata determinată a fost stabilită de comun acord în fața unei instanțe.

(2) În lipsa unui motiv obiectiv, se pot încheia contracte de muncă pe durată determinată până la doi ani. În aceeași limită, un contract pe durată determinată poate fi reînnoit de cel mult trei ori. Nu se poate încheia un contract de muncă pe durată determinată în sensul primei teze în cazul în care lucrătorul a avut anterior un raport de muncă pe durată determinată sau nedeterminată cu același angajator. Prin convenție colectivă se poate deroga de la prima teză în ceea ce privește stabilirea numărului de reînnoiri sau a duratei maxime. Angajatorii sau lucrătorii din sectorul la care se referă convenția, cărora nu li se aplică aceasta, pot conveni să aplice dispozițiile convenției.

(3) Încheierea unui contract de muncă pe durată determinată nu este condiționată de existența unui motiv obiectiv în cazul în care lucrătorul a atins vârsta de 58 de ani la momentul la care a început raportul de muncă pe durată determinată. Nu este

permisă stabilirea unei durate determinate în cazul în care există o legătură obiectivă strânsă cu un contract de muncă anterior încheiat pe durată nedeterminată cu același angajator. O astfel de legătură obiectivă strânsă trebuie prezumată în special atunci când intervalul de timp dintre cele două contracte de muncă este mai mic de șase luni.

(4) Limitarea duratei unui contract de muncă trebuie prevăzută în scris."

10 Articolul 14 alineatul 3 din TzBfG a fost modificat prin Prima lege pentru prestări de servicii moderne pe piața forței de muncă (Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) din 23 decembrie 2002 (BGBl. 2002 I, p. 4607). Dispoziția menționată, care a început să producă efecte de la 1 ianuarie 2003, prevedea în noua versiune:

„Încheierea unui contract de muncă pe durată determinată nu este condiționată de existența unui motiv obiectiv atunci când lucrătorul a atins vârsta de 58 de ani la momentul la care a început raportul de muncă pe durată determinată. Nu este permisă stabilirea unei durate determinate atunci când există o legătură obiectivă strânsă cu un contract de muncă anterior încheiat pe durată nedeterminată cu același angajator. O astfel de legătură obiectivă strânsă trebuie prezumată în special atunci când intervalul de timp dintre cele două contracte de muncă este mai mic de șase luni. Până la 31 decembrie 2006, prima teză se aplică avându-se în vedere vârsta de 52 de ani, în loc de 58 de ani."

11 Legea prin care se urmărește îmbunătățirea șanselor de angajare a persoanelor în vârstă (Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen) a fost adoptată la 19 aprilie 2007. Articolul 14 alineatul 3 din TzBfG a fost modificat începând de la intrarea în vigoare a acestei legi, la 1 mai 2007.

Convenția colectivă

12 Articolul 19 din Convenția-cadru nr. 1 aplicabilă personalului navigant al Lufthansa (MTV Nr. 1 Kabine, denumită în continuare „convenția colectivă") prevede:

„Încetarea raportului de muncă pentru limită de vârstă

1) Contractul de muncă încetează – fără a fi necesar un preaviz – la sfârșitul lunii în cursul căreia se atinge vârsta de 55 de ani.

2) Dacă sunt îndeplinite condițiile legate de aptitudinea fizică și profesională, contractul de muncă poate fi prelungit, prin acord reciproc, peste vârsta de 55 de ani.

În cazul în care contractul de muncă al însoțitorului navigant este prelungit, acesta încetează – fără a fi necesar un preaviz – la sfârșitul lunii în cursul căreia însoțitorul navigant a împlinit o vârstă mai mare cu un an. O nouă prelungire este posibilă. Contractul de muncă încetează, în orice caz – fără a fi necesar un preaviz – la sfârșitul lunii în cursul căreia însoțitorul navigant atinge vârsta de 60 de ani.

3) După atingerea limitei de vârstă, în măsura în care și atât timp cât are capacitatea deplină de muncă, personalul navigant poate fi angajat într-o altă activitate în cadrul societății dacă nu mai poate efectua activități de zbor. În acest caz, angajații respectivi nu pot totuși beneficia, pe baza activității lor anterioare de personal navigant, de niciun drept la menținerea salariilor plătite până la momentul respectiv.

Nu există o obligație de a continua activitatea nici din partea [Lufthansa], nici din partea colaboratorului navigant."

Acțiunea principală și întrebările preliminare

13 Doamna Kumpan s-a născut la 12 aprilie 1945. Aceasta a fost angajată de compania aeriană PanAmerican World Airways Inc. (denumită în continuare „PanAm") ca însoțitoare de zbor la 15 martie 1971.

14 Potrivit deciziei de trimitere, în cadrul cumpărării activelor PanAm, Lufthansa a preluat o parte din personalul acesteia din urmă, inclusiv pe doamna Kumpan. La 15 martie 1991, doamna Kumpan și Lufthansa au încheiat un contract de muncă ce includea dispozițiile convenției colective, printre care și articolul 19 din aceasta privind limitele de vârstă aplicabile personalului de cabină.

15 La 1 mai 1991, doamna Kumpan și-a început activitatea în cadrul personalului de cabină al Lufthansa.

16 La 12 aprilie 2000, doamna Kumpan a atins vârsta de 55 de ani. Potrivit instanței de trimitere, începând de la data amintită, aceasta a încheiat în fiecare an cu Lufthansa un nou contract de muncă pe o durată determinată stabilită la un an, conform articolului 19 din convenția colectivă, pentru a ocupa un post de însoțitoare de zbor cu timp parțial.

17 Contractul în litigiu a fost încheiat la 23 ianuarie 2004, an în cursul căruia doamna Kumpan urma să împlinească 59 de ani. Acest contract pe termen de un an trebuia să își înceteze efectele la 30 aprilie 2005, ultima zi a lunii în care persoana interesată împlinea 60 de ani.

18 Prin scrisoarea din 25 noiembrie 2004, doamna Kumpan a solicitat, fără succes, o prelungire a contractului său de muncă după data de 30 aprilie 2005.

19 La 13 aprilie 2005, doamna Kumpan a depus la Arbeitsgericht Frankfurt am Main o cerere introductivă prin care solicita să fie menținută de post de către Lufthansa, susținând că termenul de 30 aprilie 2005 era lipsit de efect. În susținerea cererii sale, aceasta a arătat, pe de o parte, că limita de vârstă de 60 de ani prevăzută la articolul 19 alineatul 2 din convenția colectivă nu era justificat în mod obiectiv în sensul articolului 14 alineatul 1 din TzBfG. Pe de altă parte, doamna Kumpan a susținut că articolul 14 alineatul 3 din TzBfG, în versiunea aplicabilă la data la care a fost încheiat contractul în litigiu, încălca dreptul Uniunii și, prin urmare, nu putea fi aplicat în cazul său.

20 Arbeitsgericht Frankfurt am Main a respins această cerere. În apel, Hessisches Landesarbeitsgericht a anulat hotărârea atacată. Lufthansa a formulat recurs la Bundesarbeitsgericht, solicitând confirmarea hotărârii pronunțate în primă instanță.

21 În decizia de trimitere, Bundesarbeitsgericht arată că a stabilit, printr-o hotărâre din 31 iulie 2002, că o clauză de încetare automată a contractelor de muncă în cazul în care salariatul a atins vârsta de 55 de ani, prevăzută de o convenție colectivă aplicabilă personalului de cabină, nu este justificată obiectiv. Această poziție se bazează pe constatarea potrivit căreia, contrar situației personalului de cockpit, cazurile în care o deficiență legată de vârsta unui membru al personalului de cabină poate antrena un risc serios pentru pasageri și pentru personalul navigant ar fi atât de teoretice și de improbabile încât nu ar putea justifica o limită de vârstă stabilită la 55 de ani pentru această categorie de salariați.

22 Instanța de trimitere consideră că această soluție poate fi transpusă în cazul limitei de vârstă stabilite la 60 de ani prin articolul 19 alineatul 2 din convenția colectivă. Astfel, această instanță consideră că riscul pentru securitatea aeriană legat de vârsta personalului de cabină nu ar fi relevant decât în ipoteza unei evacuări de urgență a unui aparat. În plus, aceasta subliniază că nicio reglementare națională sau internațională în materie de securitate aeriană nu prevede o vârstă maximă pentru personalul de cabină, situație care nu s-ar regăsi în legătură cu personalul de cockpit. Instanța în cauză deduce din considerațiile de mai sus că părțile la convenții colective nu pot să se refere la nicio normă internațională pentru a justifica aprecierea lor privind un eventual risc datorat unor deficiențe legate de vârsta personalului de cabină.

23 În consecință, această instanță consideră că niciun motiv obiectiv, în sensul articolului 14 alineatul 1 din TzBfG, nu justifică durata determinată a contractului de muncă încheiat la 23 ianuarie 2004 și nici limita de vârstă prevăzută la articolul 19 alineatul 2 din convenția colectivă.

24 În plus, Bundesarbeitsgericht consideră că articolul 14 alineatul 2 din TzBfG nu este aplicabil în situația în cauză în acțiunea principală.

25 Bundesarbeitsgericht consideră că încheierea contractului în litigiu nu poate fi justificată, așadar, decât în raport cu articolul 14 alineatul 3 prima teză din TzBfG, în lipsa unei legături obiective strânse între acest contract și un contract pe durată nedeterminată anterior încheiat cu același angajator.

26 Or, având în vedere Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, Rec., p. I-9981), instanța de trimitere are îndoieli în legătură cu conformitatea articolului 14 alineatul 3 din TzBfG cu dispozițiile dreptului Uniunii privind discriminarea pe criterii de vârstă, precum și cu aplicabilitatea acestui articol în acțiunea principală.

27 Această instanță are de asemenea îndoieli în legătură cu conformitatea articolului 14 alineatul 3 din TzBfG cu clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru, care are ca obiect protejarea lucrătorilor împotriva unor abuzuri care rezultă din contractele sau din raporturile de muncă pe durată determinată succesive.

28 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 1, articolul 2 alineatul (1) și articolul 6 alineatul (1) din Directiva [2000/78] și/sau principiile generale ale dreptului comunitar trebuie interpretate în sensul că se opun unei prevederi din dreptul național, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2001, conform căreia se pot încheia contracte de muncă pe durată determinată fără condiții suplimentare cu lucrătorii numai pentru că aceștia din urmă au atins vârsta de 58 de ani?

2) Clauza 5 alineatul (1) din acordul-cadru [...] trebuie interpretată în sensul că se opune unei prevederi din dreptul național care, fără a impune condiții suplimentare sau o limită în timp, permite încheierea unui număr nelimitat de contracte de muncă pe durată determinată succesive fără a fi condiționate de existența unui motiv obiectiv numai în considerarea faptului că lucrătorul a atins vârsta de 58 de ani la momentul la care începe raportul contractual pe durată determinată și fără a exista o legătură obiectivă strânsă cu un contract de muncă pe durată nedeterminată anterior încheiat cu același angajator?

3) Dacă se răspunde afirmativ la prima și/sau la a doua întrebare:

Instanțele naționale trebuie să nu mai aplice dispoziția din dreptul național?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la a doua și la a treia întrebare

29 Prin intermediul celei de a doua și al celei de a treia întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 5 alineatul (1) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în acțiunea principală, care permite, în cazul oricărui lucrător cu o vârstă mai mare de 58 de ani, încheierea unui număr nelimitat de contracte pe durată determinată succesive fără un motiv obiectiv, în măsura în care nu există o legătură obiectivă strânsă cu un contract de muncă pe durată nedeterminată anterior, încheiat cu același angajator. Dacă această situație se regăsește în speță, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă este obligată să nu aplice reglementarea națională contrară dreptului Uniunii.

30 Curtea a stabilit anterior că acordul-cadru pornește de la premisa potrivit căreia contractele de muncă pe durată nedeterminată constituie forma generală a raporturilor de muncă (a se vedea Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, Rec., p. I-6057, punctul 61). Prin urmare, recurgerea la contracte pe durată determinată prezintă un caracter excepțional în raport cu contractele pe durată nedeterminată.

31 Curtea a stabilit de asemenea că beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției acordate lucrătorilor (a se vedea Hotărârile Mangold, punctul 64, și Adeneler și alții, punctul 62, citate anterior). Curtea a dedus din aceasta că acordul-cadru vizează să limiteze recurgerea succesivă la contractele de muncă pe durată determinată, considerată drept o sursă potențială de abuz în detrimentul lucrătorilor, prevăzând o serie de dispoziții minime de protecție destinate să evite incertitudinea situației salariaților (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 63).

32 Clauza 5 alineatul (1) din acordul-cadru urmărește în mod specific să prevină abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive. În acest scop, clauza menționată impune statelor membre obligația de a introduce în ordinea lor juridică cel puțin una dintre măsurile enumerate la punctul 1 literele (a)-(c) din aceasta, în cazul în care nu există deja în statul membru în cauză dispoziții legislative echivalente destinate să prevină în mod eficient folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctele 64 și 65, și Hotărârile din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, Rec., p. I-7213, punctul 44, precum și Vassallo, C-180/04, Rec., p. I-7251, punctul 35).

33 Măsurile astfel enumerate, în număr de trei, se referă la motivele obiective care justifică reînnoirea unor astfel de contracte sau de raporturi de muncă, la durata maximă totală a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora.

34 Cu toate acestea, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru, care atribuie statelor membre un obiectiv general, care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, le acordă în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestor obiective (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 70).

35 În temeiul acestei dispoziții, recurgerea în acest scop la una sau la mai multe dintre măsurile prevăzute de această clauză sau, în plus, la măsuri legale echivalente existente intră în sfera de aplicare a puterii de apreciere a statelor membre, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători (Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 71).

36 Rezultă că statele membre beneficiază, în temeiul dispoziției menționate, de o marjă de apreciere pentru atingerea obiectivului menționat, însă cu condiția să garanteze obținerea rezultatului impus de dreptul Uniunii, astfel cum rezultă nu numai din

articolul 288 al treilea paragraf TFUE, dar și din articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, interpretat în lumina considerentului (17) al acestei directive (a se vedea în acest sens Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 68, Ordonanța din 12 iunie 2008, Vassilakis și alții, C-364/07, punctul 87, precum și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, Rep., p. I-3071, punctul 80).

37 Puterea de apreciere conferită statelor membre la clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru trebuie să se exercite de asemenea cu respectarea dreptului Uniunii și, în special, a principiilor generale ale acestuia, precum și a celorlalte dispoziții ale acordului-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârile Mangold, punctele 50-54 și 63-65, și Angelidaki și alții, punctul 85, citate anterior).

38 Din explicațiile oferite de instanța de trimitere, precum și din observațiile adresate Curții rezultă că articolul 14 alineatul 3 din TzBfG are ca obiectiv favorizarea integrării profesionale a lucrătorilor în vârstă aflați în șomaj, în măsura în care aceștia din urmă întâmpină dificultăți importante în găsirea un loc de muncă.

39 Trebuie subliniat că articolul 14 alineatul 3 din TzBfG, în calitate de mijloc de punere în aplicare a acestui obiectiv legitim în materia politicii privind ocuparea forței de muncă, nu se adresează numai lucrătorilor în vârstă aflați în șomaj, ci se aplică tuturor lucrătorilor care îndeplinesc o condiție de vârstă.

40 Deși a fost conceput pentru a favoriza reangajarea în muncă a șomerilor în vârstă, articolul 14 alineatul 3 din TzBfG are ca efect să reducă nivelul protecției sociale a ansamblului lucrătorilor în vârstă, lipsindu-i de toate măsurile de protecție enumerate la clauza 5 alineatul (1) din acordul-cadru și destinate să prevină recurgerea abuzivă la contracte pe durată determinată succesive.

41 Astfel, în cazul persoanelor care intră în domeniul său de aplicare, articolul 14 alineatul 3 din TzBfG nu prevede niciuna dintre măsurile stabilite la clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) din acordul-cadru și destinate să prevină în mod eficient folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Dimpotrivă, articolul 14 alineatul 3 din TzBfG prevede că încheierea unui contract de muncă pe durată determinată cu lucrătorii care au atins o anumită vârstă nu este condiționată de existența unui motiv obiectiv. Această dispoziție nu conține nicio condiție legată de durata maximă totală a contractelor pe durată determinată succesive sau de numărul de reînnoiri ale acestora.

42 Curtea a constatat anterior că o prevedere națională care doar autorizează, în mod general și abstract, printr-o normă legislativă sau administrativă, încheierea de contracte de muncă pe durată determinată succesive nu ar fi conformă cerințelor de natura celor menționate la clauza 5 alineatul (1) din acordul-cadru (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 71).

43 O asemenea dispoziție, care nu justifică în mod specific folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive prin existența unor factori obiectivi legați de particularitățile activității respective și de condițiile exercitării sale, implică un risc real de a determina o recurgere abuzivă la acest tip de contracte și nu este, prin urmare, compatibilă cu obiectivul și cu efectul util al acordului-cadru (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 72).

44 Cu toate acestea, după cum rezultă din dispozițiile clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, o reglementare națională care admite o succesiune de contracte pe durată determinată fără a solicita un motiv obiectiv și fără a impune o durată maximă totală a contractelor pe durată determinată succesive sau a impune un număr de reînnoiri poate fi considerată conformă cu acordul-cadru dacă ordinea juridică internă a statului membru în cauză prevede o altă măsură echivalentă efectivă pentru a evita și, dacă este cazul, pentru a sancționa folosirea abuzivă a contractelor pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârile Adeneler și alții, punctul 105, Marrosu și Sardino, punctul 49, precum și Vassallo, punctul 34, citate anterior).

45 În această privință, trebuie subliniat că articolul 14 alineatul 3 din TzBfG instituie o limită privind recurgerea la contracte pe durată determinată pentru persoanele care au atins vârsta prevăzută. Această dispoziție exclude, astfel, stabilirea unei durate determinate „atunci când există o legătură obiectivă strânsă cu un contract de muncă pe durată determinată anterior, încheiat cu același angajator” și precizează că „[o] astfel de legătură obiectivă strânsă trebuie prezumată în special atunci când intervalul de timp dintre cele două contracte de muncă este mai mic de șase luni”.

46 Această limită trebuie interpretată în conformitate cu finalitatea acordului-cadru și astfel încât să nu lipsească de conținut principiul potrivit căruia contractele pe durată nedeterminată constituie forma generală a raporturilor de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 73).

47 Or, din explicațiile oferite de instanța de trimitere rezultă că această limită prevăzută la articolul 14 alineatul 3 din TzBfG nu poate fi aplicată în cazul contractului în litigiu. Deși acest contract a fost încheiat pentru o activitate identică cu cea care face obiectul unor contracte anterioare și prezintă o legătură de continuitate directă în timp cu acestea, instanța de trimitere consideră că respectivul contract nu prezintă „o legătură strânsă cu un contract de muncă pe durată nedeterminată anterior” în sensul articolului 14 alineatul 3 din TzBfG, reclamanta fiind angajată de la 1 mai 2000 pe baza unor contracte pe durată determinată.

48 Această interpretare ar conduce la reducerea domeniului de aplicare al unicei restricții privind posibilitatea, prevăzută la articolul 14 alineatul 3 din TzBfG, de a încheia un număr nelimitat de contracte pe durată determinată succesive fără un motiv obiectiv. Astfel, limita menționată ar fi inaplicabilă în situațiile în care un contract de muncă pe durată determinată nu a fost precedat imediat de un contract pe durată nedeterminată încheiat cu același angajator, iar între aceste contracte s-a scurs un interval de mai mulți ani, în pofida faptului că, în toată această perioadă, raportul de muncă inițial a

continuat pentru aceeași activitate, cu același angajator, printr-o serie neîntreruptă de contracte pe durată determinată.

49 Interpretarea menționată ar avea de asemenea drept rezultat confirmarea unei situații de fapt precum cea în cauză în acțiunea principală pentru unicul motiv că între încheierea contractului în litigiu și cea a primului contract pe durată determinată s-a scurs o perioadă de patru ani, și aceasta în pofida faptului că raportul de muncă al doamnei Kumpan, care are o vechime importantă în postul său, a fost transformat într-o succesiune neîntreruptă de cinci contracte cu o durată de un an pentru executarea aceleiași atribuții.

50 O astfel de interpretare contravine finalității acordului-cadru și a clauzei 5 punctul (1) din acesta, care este de a proteja lucrătorii împotriva instabilității locului de muncă și de a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive.

51 Trebuie totuși să se amintească faptul că anterior Curtea s-a pronunțat în sensul că clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru, din punctul de vedere al conținutului, nu apare necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de un particular în fața unei instanțe naționale. Astfel, în temeiul acestei dispoziții, recurgerea, în scopul de a preveni folosirea abuzivă de contracte de muncă pe durată determinată, la una sau la mai multe dintre măsurile prevăzute de această clauză sau, în plus, la măsuri legale echivalente existente intră în sfera de aplicare a puterii de apreciere a statelor membre, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători. În plus, nu este posibil să se stabilească în mod suficient protecția minimă care, în orice împrejurare, ar trebui pusă în aplicare în temeiul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 196).

52 Cu toate acestea, dintr-o jurisprudență constantă reiese că, în vederea aplicării dreptului intern, instanțele naționale sunt obligate, în măsura posibilului, să interpreteze dispozițiile acestuia în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge

rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, să se conformeze articolului 288 al treilea paragraf TFUE. Această obligație de interpretare conformă privește toate dispozițiile dreptului național, atât anterioare, cât și posterioare directivei în cauză (Hotărârea din 13 noiembrie 1990, Marleasing, C-106/89, Rec., p. I-4135, punctul 8, precum și Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 197).

53 Cerința unei interpretări conforme a dreptului național este într-adevăr inerentă sistemului Tratatului FUE, în măsura în care aceasta permite instanțelor naționale să asigure, în cadrul competențelor lor, deplina eficacitate a dreptului Uniunii atunci când judecă litigiile cu care sunt sesizate (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 198).

54 Desigur, obligația instanței naționale de a se referi la conținutul unei directive atunci când interpretează și aplică normele relevante de drept intern este limitată de principiile generale de drept, și în special de principiile securității juridice și neretroactivității, și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dispozițiilor de drept național (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 199).

55 Principiul interpretării conforme impune, cu toate acestea, ca instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare ansamblul dispozițiilor de drept intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acestea, în vederea garantării efectivității depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 200).

56 Prin urmare, este de competența instanței de trimitere să dea dispozițiilor relevante de drept intern, în măsura în care este posibil și în cazul în care a avut loc o folosire abuzivă a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, o interpretare și o aplicare în măsură să sancționeze corespunzător acest abuz și să înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii.

57 În consecință, se impune să se răspundă la a doua și la a treia întrebare că clauza 5 alineatul (1) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că enunțul „o legătură obiectivă strânsă cu un contract de muncă pe durată determinată anterior încheiat cu același angajator", din cuprinsul articolului 14 alineatul 3 din TzBfG, trebuie aplicat în situații în care un contract pe durată determinată nu a fost precedat imediat de un contract pe durată nedeterminată încheiat cu același angajator, iar între aceste contracte există un interval de mai mulți ani, atunci când, în toată această perioadă, raportul de muncă inițial a continuat, pentru aceeași activitate, cu același angajator, printr-o succesiune neîntreruptă de contracte pe durată determinată. Este de competența instanței de trimitere să interpreteze, în măsura în care este posibil, dispozițiile relevante de drept intern conform clauzei 5 punctul (1) menționate mai sus.

58 Având în vedere răspunsul oferit la a doua și la a treia întrebare, nu este necesar să se răspundă la prima întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

59 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:

Clauza 5 punctul (1) 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 enunțul „o legătură obiectivă strânsă cu un contract de muncă pe durată determinată anterior încheiat cu același angajator", din cuprinsul articolului 14 alineatul 3 din Legea privind munca cu timp parțial și contractele pe durată determinată (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) din 21 decembrie 2000, trebuie aplicat în situații în care un contract pe durată determinată nu a fost precedat imediat de un contract pe durată nedeterminată încheiat cu același angajator, iar între aceste contracte există un interval de mai mulți ani, atunci când, în toată această perioadă, raportul de muncă inițial a continuat, pentru aceeași activitate, cu același angajator, printr-o succesiune neîntreruptă de contracte pe durată determinată. Este de competența instanței de trimitere să interpreteze, în măsura în care este posibil, dispozițiile relevante de drept intern conform clauzei 5 punctul (1) menționate mai sus.

Semnături