HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

14 septembrie 2016*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 1999/70/CE — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Clauzele 5 și 8 — Folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive — Măsuri de prevenire a recurgerii abuzive la contractele sau la raporturile de muncă pe durată determinată succesive — Sancțiuni — Recalificarea raportului de muncă pe durată determinată în «contract de muncă pe durată determinată nepermanent» — Principiul efectivității”

În cauzele conexate C-184/15 și C-197/15,

având ca obiect două cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Curtea Superioară de Justiție a Țării Bascilor, Spania), prin deciziile din 9 martie 2015, primite de Curte la 23 aprilie 2015 (C-184/15) și, respectiv, la 29 aprilie 2015 (C-197/15), în procedurile

**Florentina Martínez Andrés**

împotriva

**Servicio Vasco de Salud** (C-184/15)

și

**Juan Carlos Castrejana López**

împotriva

**Ayuntamiento de Vitoria** (C-197/15),

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,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Martínez Andrés, de J. Corchón Barrientos, abogado, și de M. Ezcurra Fontán, procuradora;

* Limba de procedură: spaniola.

— pentru M. Castrejana López, de A. Gómez Barahona, abogado, și de P. Basterreche Arcocha, procuradora;

— pentru Ayuntamiento de Vitoria, de P. J. Goti González, abogado, și de G. Ors Simón, procurador;

— pentru guvernul spaniol, de L. Banciella Rodríguez-Miñón, în calitate de agent;

— pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de N. Ruiz García, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

## Hotărâre

1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea Acordului-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 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între doamna Florentina Martínez Andrés, pe de o parte, și Servicio Vasco de Salud (Serviciul de Sănătate Basc, Spania), pe de altă parte, în legătură cu reînnoirea raportului de muncă pe durată determinată dintre părți și cu legalitatea deciziei de încetare a acestui raport, precum și, respectiv, între domnul Juan Carlos Castrejana López, pe de o parte, și Ayuntamiento de Vitoria (Primăria orașului Vitoria, Spania), pe de altă parte, în legătură cu calificarea juridică a raportului de muncă dintre părți și cu legalitatea deciziei de încetare a acestui raport.

### 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 sunt obligate] 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, de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată prin aplicarea principiului nediscriminării și, pe de altă parte, de a stabili un cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

6 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;

[…]”

7 Clauza 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, are următorul cuprins:

„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.

2. Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:
   (a) sunt considerate «succesive»;
   (b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”

8 În conformitate cu clauza 8 punctul 5 din acordul-cadru, „[p]revenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale”.

*Dreptul spaniol*

9 Articolul 89 din Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen local (Legea 7/1985 de reglementare a bazelor regimului colectivităților locale) din 2 aprilie 1985 (BOE nr. 80 din 3 aprilie 1985) având ca obiect definirea diferitor tipuri de personal care alcătuiesc entitățile locale are următorul cuprins:

„Personalul aflat în serviciul entităților locale este alcătuit din funcționari titulari, din persoane cu contract de muncă și din personal auxiliar, care ocupă posturi de încredere sau de consiliere specializată.”

10 Conform articolului 15 alineatul 1 din texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (textul reformat al Legii privind statutul lucrătorilor care rezultă din Decretul legislativ regal 1/1995) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654), în versiunea aplicabilă la data faptelor din litigiul principal (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”), contractul de muncă poate fi încheiat pe durată nedeterminată sau pe durată determinată. Un contract pe durată determinată poate fi încheiat în următoarele situații:

„a) atunci când lucrătorul este angajat în vederea îndeplinirii unei sarcini determinate, autonome și care se poate detașa de ansamblul activității întreprinderii, a cărei executare are, în principiu, o durată necunoscută, fiind totodată limitată în timp. […]

b) atunci când împrejurările de pe piață, o acumulare a volumului de muncă sau comenzi în exces impun acest lucru, chiar în cadrul activității normale a întreprinderii. […]

c) în cazul suplinirii lucrătorilor care au dreptul să li se păstreze locul de muncă, cu condiția ca în contractul lor de muncă să se specifice numele lucrătorului suplinit și motivul pentru care a fost suplinit.”

11 Potrivit articolului 15 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor, „contractele temporare încheiate cu încălcarea legii sunt prezumate a fi încheiate pe durată nedeterminată”.

12 Potrivit articolului 15 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor, lucrătorii care au fost angajați, cu sau fără întrerupere, pe termen mai lung de 24 de luni într-o perioadă de 30 de luni, pentru a ocupa un post identic sau diferit în cadrul aceleiași întreprinderi sau al aceluiași grup de întreprinderi, prin încheierea a cel puțin două contracte temporare, potrivit unor modalități contractuale pe durată determinată identice sau diferite, dobândesc statutul de lucrători permanenți.

13 A cincisprezecea dispoziție adițională din Statutul lucrătorilor are următorul cuprins:

„Dispozițiile articolului 15 alineatul 1 litera a) în materie de durată maximă a contractului pentru o sarcină sau un serviciu determinate și ale articolului 15 alineatul 5 privind limitele aplicabile contractelor succesive, din prezenta lege, produc efecte în raport cu administrația publică și cu organismele publice conexe sau dependente de aceasta, fără a se aduce atingere aplicării principiilor constituționale de egalitate, de merit și de competență în accesul la încadrarea în funcția publică, astfel încât aceasta nu reprezintă un obstacol în calea obligației de a ocupa posturile în cauză prin intermediul procedurilor obișnuite, în conformitate cu dispozițiile prevăzute în reglementarea aplicabilă.

În aplicarea acestor dispoziții, lucrătorul păstrează postul pe care îl ocupa până se va realiza ocuparea acestuia conform procedurilor sus-menționate, moment în care are loc încetarea raportului de muncă, cu excepția cazului în care lucrătorul respectiv este încadrat în funcția publică după parcurgerea cu succes a procedurii de selecție corespunzătoare.

[…]”

14 Articolul 9 din Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (Legea 55/2003 privind statutul-cadru al personalului statutar din serviciile de sănătate) din 16 decembrie 2003 (BOE nr. 301 din 17 decembrie 2003, p. 44742) prevede:

„1. Din motive de necesitate, de urgență sau pentru desfășurarea programelor cu caracter temporar, conjunctural sau extraordinar, serviciile de sănătate pot numi personal statutar temporar.

Numirile de personal statutar temporar pot avea caracter interimar, caracter ocazional sau pot fi în regim de suplinire.

2. Numirea cu caracter interimar se efectuează pentru ocuparea unui post vacant în centrele sau în serviciile de sănătate, în cazul în care este necesară îndeplinirea funcțiilor corespunzătoare.

Se dispune încetarea contractului de muncă al personalului statutar interimar la momentul angajării de personal statutar pe durată nedeterminată, prin procedura legală sau administrativă prevăzută, pe postul pe care îl ocupă personalul statutar interimar, precum și atunci când postul este desființat.

3. Numirea cu caracter ocazional se efectuează în următoarele situații:

a) în cazul prestării de servicii determinate de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară;

b) în cazul în care se impune pentru garantarea funcționării permanente și neîntrerupte a centrelor de sănătate;

c) pentru prestarea de servicii complementare unei reduceri a timpului de lucru normal.

Se dispune încetarea contractului de muncă al personalului statutar ocazional ca urmare a îndeplinirii scopului acestuia sau la împlinirea termenului stabilit expres prin actul de numire, precum și în cazul desființării funcțiilor care au stat la baza sa inițial.

[…]

4. Numirea ca personal suplinitor este utilizată atunci când este necesar să se asigure funcțiile de personal permanent sau temporar în perioadele de vacanță, concediu și alte absențe cu caracter temporar care presupun păstrarea postului.

Numirea de personal statutar suplinitor încetează atunci când persoana suplinită este reintegrată, precum și atunci când aceasta își pierde dreptul la reintegrarea în același post sau în aceeași funcție."

## Situația de fapt din litigiile principale și întrebările preliminare

*Cauza C-184/15*

15 La 2 februarie 2010, doamna Martínez Andrés a fost numită „asistentă administrativă" în cadrul personalului statutar ocazional pentru a presta servicii calificate ca fiind de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară. Această numire a făcut obiectul a 13 prelungiri consecutive, fără ca vreuna să conțină vreo motivare specială, cu excepția unei referiri generice la „nevoile serviciului". Numirea doamnei Martínez Andrés a încetat la 1 octombrie 2012.

16 Acțiunea formulată de doamna Martínez Andrés a fost respinsă prin decizia din 30 iulie 2013 a Juzgado nº 6 de lo Contencioso-Administrativo nº 6 de Bilbao (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 6 din Bilbao, Spania).

17 Doamna Martínez Andrés a declarat apel împotriva acestei decizii în fața Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Curtea Superioară de Justiție a Țării Bascilor, Spania) pentru motivul că a fost încălcat articolul 9 alineatul 3 din Statutul-cadru al personalului statutar din serviciile de sănătate, întrucât cele trei ipoteze prevăzute în acest articol nu puteau fi reunite într-o singură categorie globală pentru a motiva existența unui raport de muncă pe durată determinată.

*Cauza C-197/15*

18 La 1 decembrie 1993, domnul Castrejana López a încheiat cu Ayuntamiento de Vitoria un contract de muncă pe durată determinată pentru prestarea de servicii în calitate de arhitect. Contractul în cauză a încetat la 30 noiembrie 1994.

19 La 1 decembrie 1995, părțile au încheiat un nou contract de muncă pe durată determinată, de asemenea pentru prestarea de servicii de arhitect, însă având ca obiect, de această dată, punerea în aplicare a unei convenții privind un program de dezvoltare urbană, semnată la 22 noiembrie 1995 între Ayuntamiento de Vitoria și Instituto Foral de Bienestar Social (Institutul Regional pentru Bunăstare Socială), care avea drept scop eliminarea barierelor urbanistice și arhitecturale și înlesnirea accesului persoanelor cu mobilitate redusă la mediul urban.

20 Prin decizia din 22 ianuarie 1998, consilierul local delegat la funcția publică a modificat statutul juridic al domnului Castrejana López, numindu-l agent local netitular în scopul punerii în aplicare a convenției menționate, finalul acestui raport de muncă fiind prevăzut la data finalizării respectivului program de dezvoltare urbană.

21 La 10 noiembrie 1998, consilierul delegat la funcția publică a luat o nouă decizie prin care se punea capăt raportului de muncă menționat cu efect de la 31 decembrie 1998, ca urmare a finalizării aceluiași program de dezvoltare urbană.

22 Cu toate acestea, la 11 ianuarie 1999, consilierul delegat la funcția publică a revocat decizia din 10 noiembrie 1998 deoarece programul de dezvoltare urbană în cauză fusese prelungit. Prin decizia din 10 decembrie 2012 cu efect de la 31 decembrie 2012 s-a pus capăt în mod definitiv raportului de muncă dintre domnul Castrejana López și Ayuntamiento de Vitoria, pentru motivul că programul fusese realizat în întregime, iar contextul actual de criză impunea reducerea cheltuielilor administrațiilor publice.

23 Acțiunea formulată de domnul Castrejana López a fost respinsă prin decizia din 23 septembrie 2013 a Juzgado nº 1 de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Vitoria-Gasteiz (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 1 din Vitoria-Gasteiz, Spania).

24 Domnul Castrejana López a declarat apel împotriva acestei decizii în fața Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Curtea Superioară de Justiție a Țării Bascilor), susținând în special că instanța de prim grad nu s-a pronunțat asupra naturii contractuale sau administrative a raportului de muncă pe care îl avea cu Ayuntamiento de Vitoria.

25 În ambele cauze preliminare, instanța de trimitere constată, mai întâi, că reclamanții din litigiul principal intră în domeniul de aplicare al Directivei 1999/70.

26 Apoi, ea apreciază că, în ambele cauze, a existat o folosire abuzivă a contractelor pe durată determinată. Astfel, în privința doamnei Martínez Andrés, motivarea menționată la numirea inițială și la prelungirile succesive nu ar corespunde cerințelor legale necesare pentru a se garanta că contractele temporare nu sunt folosite în mod abuziv. În lipsa indicării în mod expres a prestațiilor pe care ar fi trebuit să le acopere diversele prelungiri, instanța de trimitere consideră că se află în imposibilitatea de a verifica dacă prelungirile au fost într-adevăr folosite pentru a satisface nevoi provizorii sau pentru a face față unor nevoi permanente și durabile ale administrației. În privința domnului Castrejana López, instanța de trimitere subliniază, pe de o parte, că obiectivul numirii temporare în vederea realizării unui program de dezvoltare s-a întins pe o lungă perioadă, cuprinsă între 1995 și 2012, și, pe de altă parte, că raporturile contractuale au subzistat chiar și după finalizarea proiectului menționat.

27 În sfârșit, instanța de trimitere adaugă că noțiunea „lucrători pe durată nedeterminată nepermanenți” a fost consacrată de camera socială a Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania) pentru cazurile de contracte temporare încheiate de administrațiile publice cu încălcarea legii, durata nedeterminată a contractului implicând că acesta nu este supus unui termen. Având în vedere că un asemenea lucrător nu ar putea dobândi însă un post permanent decât după parcurgerea cu succes a procedurilor de selecție în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile selecției personalului permanent din cadrul administrațiilor publice, ar exista deci un motiv licit pentru încetarea contractului de muncă nepermanent atunci când procedura de selecție sau de desființare a postului respectiv este parcursă conform legii. Dat fiind că aceeași cameră administrativă a Tribunal Supremo (Curtea Supremă) nu statuează însă decât în litigii care implică funcționari publici titulari, nu există o jurisprudență uniformă în privința personalului statutar temporar sau, eventual, a agenților netitulari. Astfel, deși anumite instanțe nu recunosc, în general, posibilitatea de a asimila personalul statutar temporar sau, eventual, agenții netitulari cu lucrătorii pe durată nedeterminată nepermanenți, există alte situații în care efectele rezilierii unui asemenea raport de muncă temporară au putut fi asimilate cu cele izvorâte din rezilierea unui contract pe durată nedeterminată nepermanent, în special în ceea ce privește obligația de reintegrare.

28 Instanța de trimitere ridică, în consecință, problema conformității unei legislații naționale, sau chiar a unei practici a instanțelor naționale, cu cerințele prevăzute de Directiva 1999/70, care nu recunoaște personalului statutar temporar auxiliar și nici agenților netitulari dreptul la menținerea raportului de muncă, în condițiile în care acest drept este recunoscut lucrătorilor pe durată nedeterminată nepermanenți.

29 Instanța de trimitere subliniază că situația domnului Castrejana López este deosebit de șocantă, dat fiind că, în cazul în care raportul său contractual inițial cu Ayuntamiento de Vitoria ar fi fost menținut, ar fi beneficiat de dispozițiile de protecție referitoare la încetarea unui raport de muncă, beneficiu care i-a fost însă refuzat atât de legislația națională, cât și de jurisprudența aferentă, din cauza calității sale de agent netitular.

30 Instanța de trimitere ridică, de asemenea, problema dacă, din perspectiva principiului echivalenței, serviciile prestate de diferitele categorii de personal sunt asimilabile în scopul aplicării clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru sau dacă există diferențe între acestea, cum ar fi caracterul contractual al raportului într-un caz și caracterul statutar în celălalt caz, sau principii precum puterea administrației de a se autoorganiza, care să permită să se considere că nu este vorba despre situații similare și că justifică deci o diferență în privința efectelor ce decurg din constatarea folosirii nelegale a contractelor pe durată determinată de către administrație.

31 În plus, instanța de trimitere ridică problema dacă, în temeiul principiului efectivității, sancțiunea adecvată trebuie stabilită în cadrul prezentei proceduri sau dacă acest principiu nu se opune trimiterii părților către o nouă procedură administrativă.

32 În aceste condiții, Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Curtea Superioară de Justiție a Țării Bascilor) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare, a treia întrebare fiind adresată numai în cauza C-197/15:

„1) Clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei legislații naționale care, în caz de folosire abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată, nu recunoaște în mod general personalului statutar temporar auxiliar [cauza C-184/15]/agenților netitulari [cauza C-197/15], spre deosebire de cazul lucrătorilor cu contract de muncă din cadrul administrației aflați într-o situație identică, dreptul la menținerea raportului de muncă în calitate de personal pe durată nedeterminată nepermanent, cu alte cuvinte dreptul de a ocupa postul temporar până la ocuparea acestuia în conformitate cu normele administrative sau până la desființarea sa prin procedurile legale?

2) În cazul unui răspuns negativ la întrebarea anterioară, principiul echivalenței trebuie interpretat în sensul că instanța națională poate considera că cele două situații – cea a personalului cu contract de muncă pe durată determinată din cadrul administrației și cea a personalului statutar temporar auxiliar [cauza C-184/15]/cea a agentului netitular – sunt similare în caz de folosire abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată, sau aceeași instanță națională trebuie să aibă în vedere, la aprecierea similitudinii, alte elemente decât identitatea angajatorului, identitatea sau similitudinea serviciilor prestate și durata determinată a contractului de muncă, ca de exemplu natura specifică a raportului de muncă sau a raportului statutar al lucrătorului ori competența administrației de a se autoorganiza, ceea ce ar justifica un tratament diferit în cele două situații?

3) În cazul unui răspuns negativ la întrebările anterioare, principiul efectivității trebuie interpretat în sensul că dezbaterile și determinarea sancțiunii adecvate trebuie să aibă loc în cadrul aceleiași proceduri în care se constată folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată, prin intermediul incidentului procedural corespunzător în cadrul căruia părțile pot solicita, invoca și dovedi ceea ce consideră oportun în acest sens, sau trebuie interpretat, dimpotrivă, în sensul că este compatibil cu obligația persoanei prejudiciate de a iniția, în acest scop, o nouă procedură administrativă și, dacă este cazul, judiciară?”

33 Prin decizia președintelui Curții din 4 iunie 2015, cauzele C-184/15 și C-197/15 au fost conexate pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

## Cu privire la întrebările preliminare

*Cu privire la prima și la a doua întrebare*

34 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune ca o reglementare națională, precum cea în discuție în litigiul principal, să fie aplicată de instanțele naționale ale statului membru în cauză astfel încât, în cazul folosirii abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, se acordă persoanelor angajate de administrație, prin intermediul unui contract de muncă supus normelor dreptului muncii, un drept la menținerea raportului de muncă, însă acest drept nu este recunoscut, în general, personalului angajat de această administrație în temeiul dreptului administrativ.

35 De la bun început, trebuie amintit că clauza 5 din acordul-cadru, care are drept scop punerea în aplicare a obiectivelor urmărite de acesta, și anume reglementarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, impune statelor membre, la punctul 1, adoptarea efectivă și obligatorie cel puțin a uneia dintre măsurile pe care le enumeră, atunci când dreptul lor intern nu conține măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul 1 literele (a)-(c) din clauza menționată, 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 a acestor raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora (a se vedea în acest sens printre altele Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctele 73 și 74, Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctele 54 și 56, precum și 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 72 și 74).

36 Deși dreptul Uniunii prevede astfel obligația statelor membre de a adopta măsuri preventive, nu stabilește sancțiuni specifice în ipoteza în care s-ar fi constatat abuzuri. Într-un asemenea caz, 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 94, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 51, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punctul 36, Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 62, precum și Ordonanța din 11 decembrie 2014, León Medialdea, C-86/14, nepublicată, EU:C:2014:2447, punctul 44).

37 În lipsa unei reglementări a Uniunii în materie, modalitățile de punere în aplicare a unor astfel de norme, care țin de ordinea juridică internă a statelor membre în temeiul principiului autonomiei procedurale a acestora, nu trebuie totuși să fie mai puțin favorabile decât cele care guvernează situații similare de natură internă (principiul echivalenței) și nici să facă imposibilă în practică sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității) (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 95, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punctul 37, Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 63, precum și Ordonanța din 11 decembrie 2014, León Medialdea, C-86/14, nepublicată, EU:C:2014:2447, punctul 45).

38 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. Astfel, potrivit însești dispozițiilor articolului 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, statele membre trebuie „să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de [această] directivă” (a se vedea Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 102, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punctul 38, precum și Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 64).

39 În această privință, este necesar să se precizeze că clauza 5 din acordul-cadru nu stabilește o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte de muncă pe durată nedeterminată. Astfel, clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru lasă în principiu statelor membre sarcina de a stabili care sunt condițiile în care contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate încheiate pentru o durată nedeterminată. Rezultă din aceasta că acordul-cadru nu prevede condițiile în care se poate recurge la contractele de muncă pe durată determinată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 91, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 47, Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctele 145 și 183, Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 65, precum și Ordonanța din 11 decembrie 2014, León Medialdea, C-86/14, nepublicată, EU:C:2014:2447, punctul 47).

40 În consecință, clauza 5 din acordul-cadru nu se opune, ca atare, ca un stat membru să rezerve un tratament diferit recurgerii abuzive la contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive, după cum respectivele contracte sau raporturi au fost încheiate cu un angajator care aparține sectorului privat sau cu un angajator care intră în sfera sectorului public (Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 48, precum și Hotărârea din 7 septembrie 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punctul 33).

41 Cu toate acestea, pentru ca o reglementare care interzice în mod absolut, în sectorul public, transformarea în contract de muncă pe durată nedeterminată a unei succesiuni de contracte de muncă 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 de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 105, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 49, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punctul 34, precum și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctele 161 și 184).

42 În plus, trebuie amintit că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor dreptului intern, această misiune revenind în mod exclusiv instanțelor naționale competente, care trebuie să stabilească dacă cerințele stabilite în clauza 5 din acordul-cadru sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale aplicabile (Hotărârea din 7 septembrie 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punctul 39, Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 66, precum și Ordonanța din 11 decembrie 2014, León Medialdea, C-86/14, nepublicată, EU:C:2014:2447, punctul 48).

43 Așadar, instanța de trimitere este competentă să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din reglementarea națională o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, pentru sancționarea folosirii abuzive a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 56, Hotărârea din 7 septembrie 2006,

Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punctul 41, Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 67 și jurisprudența citată, precum și Ordonanța din 11 decembrie 2014, León Medialdea, C-86/14, nepublicată, EU:C:2014:2447, punctul 49).

44 Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi precizări destinate să orienteze instanța națională în aprecierea pe care aceasta o va efectua (Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 68 și jurisprudența citată, precum și 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 83).

45 În speță, în măsura în care instanța de trimitere a constatat deja caracterul abuziv, în sensul acordului-cadru, al recurgerii la contractele pe durată determinată succesive în cele două cauze principale, va fi necesar să se pronunțe numai asupra caracterului adecvat și suficient de efectiv al măsurilor prevăzute în dreptul național pentru sancționarea abuzurilor constatate.

46 În această privință, instanța de trimitere consideră că există o măsură eficace împotriva abuzurilor ce rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă succesive în ceea ce privește lucrătorii supuși normelor dreptului comun al muncii, în măsura în care jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă) a consacrat noțiunea „lucrător pe durată nedeterminată nepermanent”, cu toate consecințele care decurg din aceasta în dreptul național, în special dreptul lucrătorului de a i se păstra locul de muncă.

47 În schimb, ca urmare a faptului că această noțiune nu este aplicabilă personalului angajat de administrațiile publice în temeiul dispozițiilor dreptului administrativ, nu ar exista nicio măsură efectivă pentru a evita și, dacă este cazul, a sancționa folosirea abuzivă a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive în privința acestora.

48 Conform jurisprudenței amintite la punctele 40 și 41 din prezenta hotărâre, clauza 5 din acordul-cadru nu se opune, în principiu, ca un tratament diferit să fie rezervat în cazul constatării unui abuz în recurgerea la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, potrivit sectorului sau categoriei din care face parte personalul în cauză, cu condiția ca ordinea juridică a statului membru respectiv să comporte, în acel sector sau în privința acelei categorii de personal, o altă măsură efectivă pentru evitarea și pentru sancționarea abuzurilor.

49 Prin urmare, în cazul în care instanța de trimitere ar constata că, în dreptul spaniol, nu există nicio altă măsură efectivă pentru a evita și a sancționa abuzurile în privința personalului angajat în cadrul administrațiilor în temeiul dreptului administrativ, o asemenea situație ar fi de natură să aducă atingere obiectivului și efectului util al acordului-cadru.

50 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 (a se vedea în special Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 106 și jurisprudența citată).

51 Prin urmare, 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 (Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 165).

52 Mai concret, instanța națională sesizată trebuie să se asigure că toți lucrătorii care sunt angajați „pe durată determinată” în sensul clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru pot să beneficieze de aplicarea, în privința angajatorului lor, a sancțiunilor prevăzute de reglementarea națională în cazul în care au suferit un abuz care rezultă din folosirea de contracte succesive, indiferent de calificarea contractului lor în dreptul intern (Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 166).

53 În măsura în care, în cauzele principale, nu există, în privința personalului angajat în administrații în temeiul dreptului administrativ, nicio altă măsură echivalentă și eficace de protecție, asimilarea acestui personal pe durată determinată cu „lucrători pe durată determinată nepermanenți”, conform jurisprudenței naționale existente, ar putea, astfel, să constituie o măsură care este aptă să sancționeze folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată și să înlăture consecințele încălcării dispozițiilor acordului-cadru.

54 Având în vedere toate considerațiile ce precedă, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare adresate că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune ca o reglementare națională, precum cea în discuție în litigiile principale, să fie aplicată de instanțele naționale ale statului membru în cauză astfel încât, în cazul folosirii abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, se acordă persoanelor angajate de administrație, prin intermediul unui contract de muncă supus normelor dreptului muncii, un drept la menținerea raportului de muncă, însă acest drept nu este recunoscut, în general, personalului angajat de această administrație în temeiul dreptului administrativ, cu excepția cazului în care există o altă măsură eficace în ordinea juridică națională pentru sancționarea unor asemenea abuzuri în privința acestora din urmă, aspect care trebuie verificat de instanța națională.

*Cu privire la a treia întrebare*

55 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dispozițiile acordului-cadru coroborate cu principiul efectivității trebuie interpretate în sensul că se opun unor norme procedurale naționale care obligă lucrătorul pe durată determinată să intenteze o nouă acțiune în scopul stabilirii sancțiunii adecvate atunci când s-a constatat recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive, în loc să poată revendica repararea prejudiciului suferit pe calea unei cereri incidentale în cursul procedurii prin care s-a constatat abuzul respectiv.

56 Trebuie amintit că, în temeiul clauzei 8 punctul 5 din acordul-cadru, prevenirea, precum și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea acordului menționat se realizează în conformitate cu legislația, cu convențiile colective și cu practicile naționale (Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 39, și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 172, precum și Ordonanța din 12 iunie 2008, Vassilakis și alții, C-364/07, nepublicată, EU:C:2008:346, punctul 140, și Ordonanța din 24 aprilie 2009, Koukou, C-519/08, nepublicată, EU:C:2009:269, punctul 95).

57 În lipsa unei reglementări a Uniunii în materie, revine ordinii juridice interne din fiecare stat membru atribuția de a desemna instanțele competente și de a stabili modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii (Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 44, și Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 87, precum și Ordonanța din 12 iunie 2008, Vassilakis și alții, C-364/07, nepublicată, EU:C:2008:346, punctul 141, și Ordonanța din 24 aprilie 2009, Koukou, C-519/08, nepublicată, EU:C:2009:269, punctul 96).

58 După cum reiese din cuprinsul punctului 37 din prezenta hotărâre, revine autorităților naționale obligația de a adopta măsuri adecvate pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru. Modalitățile de punere în aplicare a acestor norme trebuie să fie conforme

principiilor echivalenței și efectivității (Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 174, precum și Ordonanța din 12 iunie 2008, Vassilakis și alții, C-364/07, nepublicată, EU:C:2008:346, punctul 142, și Ordonanța din 24 aprilie 2009, Koukou, C-519/08, nepublicată, EU:C:2009:269, punctul 97).

59 Aceste cerințe privind echivalența și efectivitatea, care exprimă obligația generală a statelor membre de a asigura protecția jurisdicțională a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii, se aplică și în ceea ce privește desemnarea instanțelor competente să judece acțiuni întemeiate pe acest drept. Astfel, o nerespectare pe acest plan a cerințelor menționate este, la fel ca și o încălcare a acestora pe planul definirii modalităților procedurale, de natură să aducă atingere principiului protecției jurisdicționale efective (Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctele 47 și 48, precum și Ordonanța din 24 aprilie 2009, Koukou, C-519/08, nepublicată, EU:C:2009:269, punctul 98).

60 Cu toate acestea, revine instanței de trimitere, iar nu Curții, obligația să verifice dacă statul membru în cauză a adoptat toate dispozițiile necesare care să îi permită să garanteze dreptul la o protecție jurisdicțională efectivă cu respectarea principiilor efectivității și echivalenței (a se vedea în acest sens printre altele Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctele 43-55, și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 176, precum și Ordonanța din 12 iunie 2008, Vassilakis și alții, C-364/07, nepublicată, EU:C:2008:346, punctul 149, și Ordonanța din 24 aprilie 2009, Koukou, C-519/08, nepublicată, EU:C:2009:269, punctul 101).

61 În ceea ce privește mai concret principiul efectivității, trebuie amintit că dispoziția procedurală națională în cauză trebuie analizată ținând seama de locul pe care îl ocupă în ansamblul procedurii, de modul de desfășurare și de particularitățile acesteia în fața diverselor instanțe naționale. Din această perspectivă, trebuie să se țină seama, dacă este cazul, de principiile care stau la baza sistemului jurisdicțional național, precum protecția dreptului la apărare, principiul securității juridice și buna desfășurare a procedurii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 92).

62 În speță, reiese că instanța națională sesizată cu litigiul referitor la recurgerea abuzivă la contractele de muncă pe durată determinată succesive nu este în măsură, în temeiul dispozițiilor procedurale naționale aplicabile, să statueze asupra unei eventuale cereri de reparare a prejudiciului suferit de lucrătorul în cauză.

63 Or, chiar dacă este adevărat că, în acest context, Curtea a hotărât că o reglementare națională care prevede că o autoritate administrativă independentă este competentă să recalifice, eventual, contracte de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată îndeplinește, la prima vedere, aceste cerințe (Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 175, precum și Ordonanța din 12 iunie 2008, Vassilakis și alții, C-364/07, nepublicată, EU:C:2008:346, punctul 144), nu este mai puțin adevărat că obligația ce revine lucrătorului pe durată determinată de a intenta o nouă acțiune, dacă este cazul în fața unei instanțe diferite, în vederea stabilirii sancțiunii adecvate atunci când s-a constatat, de către o autoritate judiciară, recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive se dovedește a nu fi conformă principiului efectivității în măsura în care, pentru lucrătorul în cauză, rezultă în mod necesar inconveniente procedurale, în special în materie de cost, de durată și de norme privind reprezentarea.

64 În consecință, trebuie să se răspundă la a treia întrebare adresată că dispozițiile acordului-cadru coroborate cu principiul efectivității trebuie interpretate în sensul că se opun unor norme procedurale naționale care obligă lucrătorul pe durată determinată să intenteze o nouă acțiune în vederea stabilirii sancțiunii adecvate atunci când s-a constatat, de către o autoritate judiciară, recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive, în măsura în care, pentru lucrătorul în cauză,

rezultă inconveniente procedurale, în special în materie de cost, de durată și de norme privind reprezentarea, de natură să facă excesiv de dificilă exercitarea drepturilor care îi sunt conferite de ordinea juridică a Uniunii.

**Cu privire la cheltuielile de judecată**

65 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:

1) **Clauza 5 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 ca o reglementare națională, precum cea în discuție în litigiile principale, să fie aplicată de instanțele naționale ale statului membru în cauză astfel încât, în cazul folosirii abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, se acordă persoanelor angajate de administrație, prin intermediul unui contract de muncă supus normelor dreptului muncii, un drept la menținerea raportului de muncă, însă acest drept nu este recunoscut, în general, personalului angajat de această administrație în temeiul dreptului administrativ, cu excepția cazului în care există o altă măsură eficace în ordinea juridică națională pentru sancționarea unor asemenea abuzuri în privința acestora din urmă, aspect care trebuie verificat de instanța națională.**

2) **Dispozițiile Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, coroborate cu principiul efectivității trebuie interpretate în sensul că se opun unor norme procedurale naționale care obligă lucrătorul pe durată determinată să intenteze o nouă acțiune în vederea stabilirii sancțiunii adecvate atunci când s-a constatat, de către o autoritate judiciară, recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive, în măsura în care, pentru lucrătorul în cauză, rezultă inconveniente procedurale, în special în materie de cost, de durată și de norme privind reprezentarea, de natură să facă excesiv de dificilă exercitarea drepturilor care îi sunt conferite de ordinea juridică a Uniunii.**

Semnături