CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PAOLO MENGOZZI
prezentate la 20 mai 2015 [1]

Cauza C-177/14

María José Regojo Dans
împotriva
Consejo de Estado

[cerere de decizie preliminară formulată de Tribunal Supremo (Spania)]

„Trimitere preliminară — Politica socială — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Sectorul public — Personal auxiliar — Clauza 2 punctul 1 — Clauza 3 punctul 1 — Calificare drept lucrător pe durată determinată — Clauza 3 punctul 2 — Noțiunea de muncă identică sau similară — Natura specifică a atribuțiilor — Comparație efectuată în conformitate cu legislația națională — Clauza 4 — Principiul nediscriminării — Motive obiective”

1. Prezenta cerere de decizie preliminară, formulată de Tribunal Supremo (Spania), privește interpretarea Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, inclus în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată”) [2]. Acest text, care, în continuarea Consiliului european extraordinar de la Luxemburg, urmărește realizarea „unui echilibru mai bun între flexibilitatea timpului de lucru și securitatea locului de muncă” [3], are două obiecte: pe de o parte, prevede că statele membre iau măsuri de prevenire a abuzurilor rezultate din reînnoirea contractelor pe durată determinată [4], iar pe de altă parte, impune ca lucrătorii pe durată determinată să nu fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili.

2. Instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la acest al doilea obiect. Curtea este în special chemată să interpreteze noțiunea „muncă sau ocupație [identică sau similară]”, ce caracterizează lucrătorul pe durată nedeterminată „comparabil” cu lucrătorul pe durată determinată care revendică beneficiul clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, precum și să se pronunțe cu privire la caracterizarea „motivelor obiective” care pot justifica inegalitatea de tratament.

1 — Limba originală: franceza.

2 — JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129.

3 — Preambulul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, primul paragraf.

4 — Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

I – **Cadrul juridic**

A – *Dreptul Uniunii*

3. Clauza 2 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată definește domeniul de aplicare al acestuia: el este aplicabil „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”.

4. Clauza 3 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată definește lucrătorul pe durată determinată și lucrătorul pe durată nedeterminată comparabil. Potrivit punctului 1 din clauză, constituie „lucrător pe durată determinată” în sensul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată 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”. Potrivit punctului 2 din clauză, constituie „lucrător pe durată nedeterminată comparabil” în sensul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată lucrătorul care, pe de o parte, are un contract pe durată nedeterminată „în cadrul aceleiași instituții”, iar pe de altă parte, are o „muncă sau ocupație [identică sau similară], ținându-se seama de calificare sau competențe”. Clauza 3 punctul 2 precizează că, dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, „comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale”.

5. Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată prevede principiul nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili. Punctul 1 din clauză prevede că, „[î]n 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”. La punctul 4 din clauză se precizează că „[c]ondițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale sunt aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective”.

B – *Dreptul național*

6. Articolul 8 din Legea privind statutul de bază al angajaților publici (Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público) din 12 aprilie 2007[5] (denumită în continuare „LEBEP”) definește angajații publici ca fiind „persoanele care exercită, în interes general, funcții remunerate în administrația publică”. Acesta precizează că există patru tipuri de angajați publici: funcționarii de carieră, funcționarii temporari, agenții contractuali (ale căror contracte de muncă pot fi pe durată nedeterminată sau pe durată determinată) și personalul auxiliar[6].

5 — *Boletin Oficial del Estado* nr. 89 din 13 aprilie 2007.

6 — Categoria cunoscută, în dreptul spaniol, sub denumirea „personal eventual” va fi desemnată aici drept „personal auxiliar”.

7. Articolul 9 alineatul 1 din LEBEP prevede că „funcționarii de carieră sunt persoanele care sunt desemnate de lege să îndeplinească servicii profesionale remunerate cu caracter permanent și care fac parte din administrația publică în temeiul unui raport statutar reglementat de dreptul administrativ”. Articolul 9 alineatul 2 din LEBEP precizează că, „în orice caz, exercitarea funcțiilor care implică participarea directă sau indirectă la exercitarea puterii publice sau la apărarea intereselor generale ale statului și ale administrației publice revine în mod exclusiv funcționarilor publici, în condițiile stabilite prin legea de punere în aplicare adoptată de fiecare administrație publică”.

8. Articolul 12 alineatul 1 din LEBEP prevede că „personalul auxiliar este alcătuit din persoanele care, ca urmare a numirii cu titlu temporar, exercită doar funcții expres calificate ca fiind de încredere sau de consiliere specială, fiind remunerate din creditele bugetare alocate în acest scop”. Alineatul 3 al acestui articol prevede că „numirea și încetarea raporturilor de muncă se efectuează în mod liber. Încetarea raportului de muncă intervine, în orice caz, atunci când își încetează activitatea autoritatea în serviciul căreia se exercită funcția de încredere sau de consiliere”. Alineatul 5 al articolului menționat precizează că „personalului auxiliar i se aplică regimul general al funcționarilor de carieră, în măsura în care este compatibil cu natura funcției lor”.

9. Înainte de intrarea în vigoare a LEBEP, la 13 mai 2007, regimul aplicabil angajaților publici era reglementat prin Legea privind funcția publică civilă (Ley articulada de Funcionarios del Estado), adoptată prin Decretul nr. 315/1964 din 7 februarie 1964[7] (denumită în continuare „LFCE”), și prin Legea 30/1984 privind măsurile de reformă a funcției publice (Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública) din 2 august 1984[8] (denumită în continuare „Legea 30/1984”). Articolul 3 din LFCE făcea distincție între funcționarii de carieră și funcționarii contractuali, aceștia din urmă putând fi sau funcționari auxiliari, sau funcționari temporari. Articolul 4 din LFCE prevedea că „este funcționar de carieră orice persoană care, după ce a fost numită în mod legal, exercită funcții cu caracter permanent, figurează în tabelul de efective corespunzător și încasează salarii și remunerații fixe din consemnațiunile pentru personal din bugetul general al statului”. În ceea ce privește personalul auxiliar, articolul 20 alineatul 2 al doilea paragraf din Legea 30/1984 prevedea că acesta „exercită doar funcții calificate în mod expres ca fiind de încredere sau de consiliere specială, iar numirea și încetarea raportului de muncă, care se efectuează în mod liber, sunt exclusiv de competența miniștrilor și a secretarilor de stat sau, după caz, a consilierilor regionali ai comunităților autonome sau a președinților autorităților locale. Raportul de muncă al personalului auxiliar încetează automat atunci când își încetează activitatea autoritatea în serviciul căreia se exercită funcția de încredere sau de consiliere”.

10. În ceea ce privește remunerarea angajaților publici, articolul 23 din LEBEP reglementează „remunerația de bază” a funcționarilor de carieră. El prevede că aceasta include, pe de o parte, „salariul atribuit fiecărei subgrupe sau grupe de clasificare profesională, în ipoteza în care grupa nu cuprinde o subgrupă”, și, pe de altă parte, „sporurile de vechime trienale, care constau într-o sumă fixă, aceeași pentru fiecare subgrupă sau grupă de clasificare profesională, în ipoteza în care grupa nu cuprinde o subgrupă, pentru fiecare perioadă de 3 ani de serviciu”.

11. Remunerarea personalului auxiliar este reglementată prin legile finanțelor. Cea mai recentă lege a finanțelor aplicabilă perioadei în litigiu este Legea 2/2012 din 29 iunie 2012[9] (denumită în continuare „Legea finanțelor pentru anul 2012”)[10]. Articolul 26 alineatul 4 din aceasta prevede că „personalul auxiliar primește salariul și indemnizațiile speciale corespunzătoare grupei sau subgrupei de clasificare căreia Ministerul Finanțelor și Administrației Publice asimilează funcțiile și remunerațiile suplimentare care corespund locului de muncă ocupat, rezervat personalului auxiliar […] Funcționarii de carieră

7 — *Boletin Oficial del Estado* nr. 40 din 15 februarie 1964.

8 — *Boletin Oficial del Estado* nr. 185 din 3 august 1984.

9 — *Boletin Oficial del Estado* nr. 156 din 30 iunie 2012.

10 — Potrivit guvernului spaniol, legile finanțelor aferente exercițiilor 2008-2011 sunt în mare măsură identice în privința acestui aspect cu Legea finanțelor pentru anul 2012.

care, în cadrul serviciului activ sau ca personal detașat, ocupă locuri de muncă rezervate personalului auxiliar vor primi remunerațiile de bază corespunzătoare grupei sau subgrupei de clasificare din care fac parte, inclusiv sporul de vechime trienal, după caz, și remunerațiile suplimentare care corespund locului de muncă pe care îl ocupă".

II – **Situația de fapt, procedura principală și întrebările preliminare**

12. Doamna Regojo Dans este angajată ca personal auxiliar de către Consejo de Estado de la 1 martie 1996. Ea ocupă în cadrul acestuia postul de șef al secretariatului consilierului permanent, președinte al Camerei a doua. Anterior, ea a fost angajată, tot ca personal auxiliar, de către Tribunal Constitucional, în perioada 4 iulie 1980-1 martie 1996, cu o scurtă întrerupere în perioada 7-26 aprilie 1995, în care a lucrat, în calitate de agent contractual, la Consejo Económico y Social.

13. La 25 ianuarie 2012, doamna Regojo Dans a depus la Consejo de Estado o cerere prin care solicita să i se recunoască dreptul de a primi sporurile de vechime trienale corespunzătoare perioadei în care a fost angajată ca angajat public, și anume 31 de ani și jumătate la data depunerii cererii, și să i se plătească cuantumul corespunzător ultimilor 4 ani.

14. Prin decizia din 24 iulie 2012, președintele Consejo de Estado a respins cererea acesteia.

15. Doamna Regojo Dans a formulat o acțiune în contencios administrativ împotriva acestei decizii la instanța de trimitere, susținând în special că refuzul de a i se recunoaște dreptul la sporul de vechime trienal constituie o diferență de tratament în raport cu ceilalți angajați publici și că o astfel de diferență de tratament este contrară clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

16. Tribunal Supremo a hotărât deci să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Noțiunea «personal auxiliar» reglementată în prezent la articolul 12 din [LEBEP] […] și noțiunea «personal auxiliar» reglementată în trecut la articolul 20 alineatul 2 din Legea 30/1984 […] intră sub incidența definiției «lucrător[ului] pe durată determinată» prevăzută în clauza 3 punctul 1 din [Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată]?

2) Principiul nediscriminării prevăzut în clauza 4 punctul 4 din [Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată] este aplicabil acestui «personal auxiliar», în sensul că îi sunt recunoscute și plătite, cu titlu de spor de vechime, drepturile salariale acordate funcționarilor de carieră, angajaților pe durată nedeterminată, funcționarilor temporari și angajaților cu contracte de muncă pe durată determinată?

3) Regimul numirii și al încetării în mod liber a raportului de muncă, întemeiat pe motive privind încrederea, care este aplicabil «personalului [auxiliar]» în temeiul celor două legi spaniole menționate anterior, poate reprezenta un motiv obiectiv invocat în clauza 4 pentru justificarea unui tratament diferit?"

17. Aceste întrebări au făcut obiectul unor observații scrise formulate de doamna Regojo Dans, de guvernele spaniol și italian, precum și de Comisia Europeană.

III – **Analiză juridică**

A – *Cu privire la prima întrebare preliminară*

18. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită Curții să stabilească dacă un lucrător care exercită o „funcție de încredere sau de consiliere specială” trebuie să fie calificat drept „lucrător pe durată determinată” în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

19. Această întrebare pare să conțină, în opinia noastră, două întrebări. Una privește calificarea personalului auxiliar drept „lucrător”, iar cealaltă privește calificarea drept lucrător „pe durată determinată” în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

1. Cu privire la calificarea drept „lucrător”

20. Potrivit instanței de trimitere, personalul auxiliar poate fi calificat drept „lucrător”, în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, numai dacă îndeplinește unul sau mai multe dintre următoarele trei criterii: o activitate care poate fi asimilată unei profesii din sectorul privat, o legătură de subordonare și o remunerație care constituie un mijloc de subzistență pentru acesta [11].

21. Or, nici clauza 3 punctul 1, nici vreo altă clauză din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată nu definește lucrătorul. Astfel, clauza 2 punctul 1 din acest acord-cadru prevede că contractul de muncă sau raportul de muncă este „definit […] în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru”. Considerentul (17) al Directivei 1999/70 precizează că, „[î]n ceea ce privește termenii folosiți în acordul-cadru [cu privire la munca pe durată determinată], fără a fi definiți în mod specific în acesta, prezenta directivă permite statelor membre să definească acești termeni în conformitate cu legislația sau practicile naționale”. În Hotărârea Sibilio, Curtea, chemată să se pronunțe cu privire la calificarea raportului dintre lucrătorii utili din punct de vedere social și administrația italiană, a statuat că este de competența statelor membre și/sau a partenerilor sociali să definească ce anume constituie un contract de muncă sau un raport de muncă ce intră sub incidența Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, în conformitate cu clauza 2 punctul 1 din acesta [12]. Revine instanței de trimitere, singura competentă să interpreteze dreptul intern [13], sarcina de a se pronunța cu privire la calificarea drept „lucrător” a personalului auxiliar.

11 — În cererea de decizie preliminară se precizează astfel că dificultatea constă în a „[stabili] dacă noțiunile de încredere și de consiliere specială, care sunt caracteristice în legislația spaniolă personalului auxiliar, presupun înlăturarea caracteristicii profesionalismului, prevăzută în definiția «lucrător[ului] pe durată determinată» și a «lucrător[ului] pe durată nedeterminată comparabil», prevăzute la punctele 1 și 2 din clauza 3 din acordul-cadru”. Un astfel de „profesionalism” ar fi caracterizat de cele trei criterii menționate la punctul 20 de mai sus.

12 — Hotărârea Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, punctul 45).

13 — Este adevărat că Curtea a decis că „Directiva 1999/70 și Acordul-cadru [cu privire la munca pe durată determinată] sunt aplicabile tuturor lucrătorilor care furnizează prestații remunerate în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată încheiat cu angajatorul lor” (Hotărârea Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 28, Hotărârea Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 114, Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 42, Hotărârea Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 40, Hotărârea Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 33, Hotărârea Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 68, Ordonanța León Medialdea, C-86/14, EU:C:2014:2447, punctul 39, și Hotărârea Nisttahuz Poclava, C-117/14, EU:C:2015:60, punctul 31).
Cu toate acestea, Curtea nu a precizat niciodată ce anume trebuie să fie considerat o „prestație” și o „remunera[ție]”: considerăm că o definiție atât de generală nu afectează competența statelor membre.
Observăm, de altfel, că o astfel de definiție diferă de cea reținută de Curte în cadrul liberei circulații a lucrătorilor, care lua în considerare un al treilea criteriu, cel al legăturii de subordonare (Hotărârea Lawrie-Blum (66/85, EU:C:1986:284, punctul 17). După cum arată avocații generali Kokott și Poiares Maduro, noțiunea „lucrător” nu este o noțiune univocă: ea variază în funcție de instrumentul de drept al Uniunii în cauză (Concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza Wippel, C-313/02, EU:C:2004:308, punctul 43, și Concluziile avocatului general Poiares Maduro prezentate în cauza Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:3, punctul 11). Poate că trebuie să vedem, în omiterea acestui al treilea criteriu, intenția Curții de a ține seama de dezvoltarea unor raporturi de muncă „atipice”, în care distincția dintre munca salariată și munca independentă își pierde întrucâtva sensul: a se vedea Barnard, C., *EU Employment Law*, ediția a 4-a, Oxford University Press, 2012, p. 144 și 152-154.

22. Competența statelor membre de a defini contractul de muncă sau raportul de muncă prezintă o singură limitare: astfel cum a stabilit Curtea în aceeași Hotărâre Sibilio, acestea nu pot exclude în mod arbitrar o categorie de persoane de la beneficiul protecției oferite de Directiva 1999/70 și de Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată [14]. Astfel, considerentul (17) al Directivei 1999/70 precizează că statele membre definesc termenii care nu sunt definiți de acest acord-cadru, cu condiția ca definițiile menționate să respecte conținutul respectivului acord-cadru. Definirea în dreptul intern a contractului de muncă sau a raportului de muncă nu poate deci să pună în pericol obiectivele și efectul util al aceluiași acord-cadru. Curtea a statuat astfel că statele membre nu pot exclude angajații publici de la beneficiul protecției Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată: „definiția noțiunii «lucrători pe durată determinată» în sensul [A]cordului-cadru [cu privire la munca pe durată determinată], prevăzută în clauza 3 punctul 1 din acesta, cuprinde toți lucrătorii, fără a face distincție în funcție de calitatea publică sau privată a angajatorului lor” [15]. De asemenea, în Hotărârea Sibilio, Curtea a arătat că Republica Italiană nu putea reține o calificare formală diferită de cea de „raport de muncă” în cazul în care „această calificare formală este doar fictivă, deghizând astfel un veritabil raport de muncă în sensul dreptului [italian]” [16]. În Hotărârea O’Brien, în care Curtea a fost sesizată cu privire la raportul dintre judecătorii cu fracțiune de normă și administrația irlandeză, aceasta a considerat că Irlanda nu putea să refuze să califice acest raport drept raport de muncă decât „dacă natura raportului de muncă în cauză este substanțial diferită de cea a raportului dintre angajatori și angajații care intră, potrivit dreptului național, în categoria lucrătorilor” [17]. Pentru a realiza această comparație, instanța de trimitere trebuia să țină seama de modul în care sunt numiți și revocați judecătorii, de modul în care este organizată activitatea lor (program, perioade de muncă, flexibilitate), precum și de împrejurarea că aceștia aveau dreptul la prestații sociale (indemnizație de boală, alocații de maternitate și de paternitate) [18].

23. Cu alte cuvinte, deși Curtea, în conformitate cu clauza 2 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, nu definește raportul de muncă, aceasta impune totuși ca o astfel de definiție să nu fie aplicată în mod arbitrar: ea impune ca criteriile privind raportul de muncă, astfel cum sunt definite în dreptul național aplicabil, să fie aplicate în același mod tuturor persoanelor care revendică protecția acestui acord-cadru [19].

24. Trebuie deci să se răspundă instanței de trimitere că, deși este de competența statelor membre să definească contractul de muncă sau raportul de muncă, aceasta trebuie să se asigure că o astfel de definiție nu conduce la excluderea în mod arbitrar a unei categorii de persoane, în speță, cea a personalului auxiliar, de la beneficiul protecției oferite de Directiva 1999/70 și de Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Într-adevăr, personalului auxiliar trebuie să i se acorde o asemenea protecție din moment ce natura raportului său cu administrația publică nu este substanțial diferită de cea a raportului dintre persoanele care intră, potrivit dreptului spaniol, în categoria lucrătorilor și angajatorii lor.

14 — Hotărârea Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, punctul 51).

15 — Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 40).

16 — Hotărârea Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, punctul 49).

17 — Hotărârea O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 42). Hotărârea O’Brien a fost pronunțată pentru interpretarea nu a Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, ci a Directivei 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35) (denumit în continuare „Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă”). Acest lucru este însă lipsit de importanță. Astfel, modul de redactare a clauzei 2 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă (potrivit căruia „[p]rezentul acord-cadru se aplică lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, conform definiției date de legislația, de convenția colectivă sau de practica în vigoare în fiecare stat membru”) este foarte asemănător cu modul de redactare a clauzei 2 punctul 1 din acordul-cadru în discuție în prezenta cauză. De altfel, în Hotărârea Sibilio, Curtea citează Hotărârea O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 51).

18 — Hotărârea O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punctele 45 și 46).

19 — A se vedea Robin-Olivier, S., „Le droit social de l’Union est-il capable de réduire la fragmentation de la catégorie des travailleurs?”, în *Revue trimestrielle du droit européen*, 2012, p. 480. Autorul arată, în legătură cu Hotărârea O’Brien, că „abilitatea Curții, în această cauză, constă în a exercita un control chiar în interiorul dreptului național, potrivit unei cerințe de coerență interne acestui drept”. Avocatul general Poiares Maduro vorbește, referitor la clauza 2 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, despre „trimitere condiționată” la dreptul național (Concluziile avocatului general Poiares Maduro prezentate în cauza Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:3, punctul 15).

25. După cum arată instanța de trimitere, personalul auxiliar nu poate fi exclus de la beneficiul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată din cauza statutului său de angajat public [20].

26. În schimb, acesta poate fi exclus dacă raportul său cu administrația publică este substanțial diferit de raportul dintre lucrătorii calificați ca atare de dreptul spaniol și de angajatorii lor. În această privință, instanța de trimitere arată că, potrivit articolului 9 alineatul (1) din LEBEP, funcționarii de carieră sunt legați de administrația publică printr-un „raport statutar reglementat de dreptul administrativ", în vederea îndeplinirii de „*servicii profesionale remunerate* cu caracter permanent" [21]. Revine deci instanței de trimitere sarcina de a evalua dacă raportul dintre personalul auxiliar și administrația publică este substanțial diferit de cel descris la articolul 9 alineatul (1) din LEBEP.

27. Cu toate acestea, nu vedem de ce calificarea generală „misiuni de încredere sau de consiliere specială" nu ar include exercitarea de „servicii profesionale", și aceasta pare a fi opinia instanței de trimitere. Observăm de asemenea că articolul 26 alineatul 4 din Legea finanțelor pentru anul 2012 prevede că „personalul auxiliar primește salariul […] corespunzăto[r] grupei sau subgrupei de clasificare căreia Ministerul Finanțelor și Administrației Publice asimilează funcțiile [acestuia] […]": salariul de bază al personalului auxiliar este deci identic cu cel al funcționarilor de carieră clasificați în aceeași grupă. În ceea ce privește modul de numire și de revocare, din care Curtea face, în Hotărârea O'Brien, un element de care trebuie să se țină seama la evaluarea diferenței substanțiale, considerăm că acesta nu trebuie luat în considerare în prezenta cauză. Astfel, modul de revocare este relevant pentru a stabili dacă personalul auxiliar este un lucrător „pe durată determinată", iar nu dacă acesta este un „lucrător"; amintim, în această privință, că Hotărârea O'Brien a fost pronunțată pentru interpretarea Acordului-cadru privind munca pe fracțiune de normă, iar nu a Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată. În ceea ce privește modul de numire, cu siguranță diferit, întrucât personalul auxiliar, spre deosebire de funcționarii de carieră, nu este recrutat prin concurs, considerăm că nu este determinant având în vedere că personalul auxiliar efectuează prestații similare cu cele ale funcționarilor de carieră și că remunerația sa este similară cu a acestora.

28. Vom examina în continuare al doilea element al noțiunii „lucrător pe durată determinată" în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, și anume „încetarea contractului sau a raportului de muncă". Spre deosebire de noțiunea „lucrător", cea privind „încetarea contractului sau a raportului de muncă" este definită de acest acord-cadru.

2. Cu privire la calificarea lucrătorului „pe durată determinată" în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată

29. Clauza 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată definește lucrătorul pe durată determinată ca fiind lucrătorul legat de angajator printr-un contract sau un raport de muncă a cărui „încetare[…] este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat".

30. În speță, raportul de muncă al personalului auxiliar poate înceta în două situații: în mod automat, la încetarea activității superiorului ierarhic, și în mod liber, atunci când superiorul ierarhic decide astfel (este vorba, potrivit expresiei guvernului italian, despre o revocare „*ad nutum*"). Astfel, articolul 12 alineatul (3) din LEBEP prevede că „numirea și încetarea raporturilor de muncă se efectuează în mod liber. Încetarea raportului de muncă intervine, în orice caz, atunci când își încetează activitatea

20 — Hotărârile Adeneler și alții (C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 54), Marrosu și Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 39), Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518, punctul 32), Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 25), Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 38), Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, punctul 34), Fiamingo și alții (C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 29), precum și Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 67).

21 — Sublinierea noastră.

autoritatea în serviciul căreia se exercită funcția de încredere sau de consiliere”. Situația era aceeași sub incidența Legii 30/1984. Astfel, articolul 20 alineatul (2) al doilea paragraf din Legea 30/1984 prevedea că „numirea și încetarea raportului de muncă, care se efectuează în mod liber, sunt exclusiv de competența miniștrilor și a secretarilor de stat sau, după caz, a consilierilor regionali ai comunităților autonome sau a președinților autorităților locale. Raportul de muncă al personalului auxiliar încetează automat atunci când își încetează activitatea autoritatea în serviciul căreia se exercită funcția de încredere sau de consiliere”.

31. Calificarea personalului auxiliar ca lucrător „pe durată determinată” în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată este invocată nu de instanța de trimitere, ci de guvernul spaniol. Considerăm totuși necesar să abordăm acest aspect. În plus, reclamanta din litigiul principal, precum și Comisia au prezentat observații cu privire la acest subiect. Potrivit reclamantei, acesta a fost de asemenea abordat în cadrul procedurii naționale.

32. Guvernul spaniol susține că personalul auxiliar nu poate fi privit ca lucrător „pe durată determinată” în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Astfel, acesta consideră că principiul este cel al revocării în mod liber a personalului auxiliar și că, în această situație, încheierea raportului de muncă nu este determinată de o „condiție obiectivă” în sensul acestei dispoziții. Împrejurarea că revocarea personalului auxiliar intervine, „în orice caz”, în mod automat, ca urmare a încetării activității superiorului ierarhic, nu ar modifica această concluzie.

33. Reclamanta din litigiul principal subliniază că, potrivit articolului 12 alineatul (1) din LEBEP, personalul auxiliar își exercită funcțiile cu titlu temporar. Revocarea în mod liber ar fi, precum revocarea automată ca urmare a încetării activității superiorului ierarhic, determinată de condiții obiective. Astfel, reclamanta pare să considere că decizia de revocare adoptată de superiorul ierarhic ar constitui, în sine, o „condiție obiectivă” în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

34. Nu împărtășim opinia reclamantei potrivit căreia revocarea în mod liber de către superiorul ierarhic, fără ca acesta să fie ținut să invoce motive, este determinată de condiții obiective în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Desigur, ipotezele avute în vedere de această dispoziție („împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat”) nu sunt limitative: astfel, în clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru, această enumerare este precedată de locuțiunea „cum ar fi”. Totuși, posibilitatea superiorului ierarhic de a revoca în mod liber personalul auxiliar include posibilitatea de a nu îl revoca: nu este cert că superiorul ierarhic va decide o astfel de revocare. În consecință, în opinia noastră, revocarea în mod liber a personalului auxiliar nu poate fi considerată determinată de o „condiție obiectivă” în sensul clauzei 3 punctul 1 din respectivul acord-cadru [22].

35. Totuși, încetarea activității superiorului ierarhic constituie o condiție obiectivă care determină automat revocarea personalului auxiliar. Din moment ce una dintre cele două ipoteze de revocare prevăzute de dreptul spaniol poate fi privită ca determinând „încetarea contractului sau a raportului de muncă”, în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, personalul auxiliar trebuie să fie calificat drept lucrător „pe durată determinată” în sensul acestei dispoziții. De altfel, însuși legiuitorul spaniol subliniază caracterul accesoriu al revocării în mod liber

22 — Observăm, în această privință, că Curtea a statuat, în privința unui lucrător angajat cu contract pe durată nedeterminată și concediat în perioada de probă, că perioada de probă, în care acesta putea fi revocat în mod liber, nu constituia un contract pe durată determinată. „[P]erioada de probă servește prin esența ei verificării aptitudinilor și a capacităților lucrătorului, în timp ce contractul de muncă pe durată determinată este utilizat atunci când încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective” (Hotărârea Nisttahuz Poclava (C-117/14, EU:C:2015:60, punctul 36).

de către superiorul ierarhic, întrucât articolul 12 alineatul 3 din LEBEP prevede că revocarea intervine în orice caz ca urmare a încetării activității superiorului ierarhic. Considerăm că posibilitatea unei revocări în mod liber este, de altfel, foarte puțin probabilă în speță, având în vedere că aceasta nu a intervenit în cei 16 ani în care reclamanta a fost angajată la Consejo de Estado.

36. După ce am analizat mai sus aplicabilitatea Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată la personalul auxiliar, vom verifica în continuare dacă reclamanta face obiectul unui tratament mai puțin favorabil interzis de clauza 4 din acest acord-cadru.

B – *Cu privire la a doua întrebare preliminară*

37. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită Curții, în esență, să stabilească dacă principiul nediscriminării prevăzut în clauza 4 punctul 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretat în sensul că personalului auxiliar nu i se poate refuza sporul de vechime trienal plătit funcționarilor de carieră, funcționarilor temporari, agenților contractuali pe durată determinată și agenților contractuali pe durată nedeterminată.

38. Or, în opinia noastră, aspectul dacă refuzul legiuitorului spaniol de a acorda personalului auxiliar beneficiul sporului în litigiu constituie o discriminare trebuie analizat prin raportare la punctul 1 din clauza 4 din acordul-cadru menționat, mai curând decât la punctul 4 din aceasta. Astfel, acest punct 4 prevede aceeași interdicție ca punctul 1 [23], dar privește „[c]ondițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale”, în timp ce punctul 1 privește, în general, „condițiile de încadrare în muncă”. Or, un spor nu este o condiție de vechime. Sporul în litigiu este refuzat personalului auxiliar nu din cauza faptului că acesta are o vechime insuficientă, ci pentru că nu are calitatea de funcționar de carieră. De altfel, în cele patru cauze în care Curtea a fost sesizată cu privire la un spor de vechime, aceasta a efectuat analiza în raport cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru respectiv [24].

39. În această privință, Curtea a statuat că „Acordul-cadru [cu privire la munca pe durată determinată], în special clauza 4 din acesta, urmărește aplicarea principiului [nediscriminării] lucrătorilor pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată” [25]. Potrivit unei jurisprudențe constante, principiul nediscriminării impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit, cu excepția cazului în care o astfel de diferență de tratament este justificată în mod obiectiv [26]. Vom analiza deci, în primul rând, dacă personalul auxiliar se află într-o situație comparabilă cu cea a unui funcționar de carieră sau temporar ori a unui agent contractual, iar în al doilea rând, dacă există o diferență de tratament. În cazul unui răspuns afirmativ, vom analiza, în cadrul răspunsului la a treia întrebare preliminară adresată de instanța de trimitere, dacă o astfel de diferență de tratament poate fi justificată de „motive obiective” în sensul clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

23 — Astfel, Curtea a statuat că „punctul (4) [din clauza 4] cuprinde aceeași interdicție [ca punctul 1] în ceea ce privește condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale” (Hotărârea Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 64, și Hotărârea Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 39, precum și Ordonanța Bertazzi și alții, C-393/11, EU:C:2013:143, punctul 29).

24 — Hotărârile Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 47) și Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 50), precum și Ordonanțele Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 32) și Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 37). A se vedea în special punctul 50 din Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres: „[î]n măsura în care instanța de trimitere solicită, în cadrul unui litigiu referitor la dreptul unor funcționari temporari la un spor de vechime, interpretarea expresiei «condiții de vechime diferite», care figurează în clauza 4 punctul 4 din acordul-cadru, trebuie subliniat că Curtea s-a pronunțat deja în sensul că un spor de vechime identic cu cel în discuție în acțiunea principală, a cărui percepere era rezervată prin prevederile de drept național personalului statutar fix din serviciile de sănătate care lucra pe durată nedeterminată, cu excluderea personalului temporar, intră în noțiunea «condiții de încadrare în muncă» prevăzută în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru”.

25 — Hotărârea Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 23).

26 — Hotărârea Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 65).

1. Cu privire la comparabilitatea situațiilor

40. Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată interzice tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorului pe durată determinată în raport cu un lucrător pe durată nedeterminată comparabil. Clauza 3 punctul 1 din acest acord-cadru definește „lucrătorul pe durată nedeterminată comparabil" drept „un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu [o] muncă sau ocupație [identică sau similară], ținându-se seama de calificare sau competențe". Aceasta precizează că, „dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale".

41. Definiția lucrătorului pe durată nedeterminată „comparabil" pune, în opinia noastră, două probleme, pe care le vom analiza succesiv, și anume problema de a ști ce este o muncă „identică sau similară" și în ce perimetru trebuie căutat lucrătorul pe durată nedeterminată comparabil, în cazul în care nu există niciunul în cadrul aceleiași instituții (în speță, Consejo de Estado).

a) Cu privire la munca „identică sau similară" în sensul clauzei 3 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată

42. Aprecierea caracterului „identic sau similar" al muncii desfășurate de lucrătorul pe durată determinată care se consideră victimă a unei discriminări cu cel al muncii exercitate de lucrătorul pe durată nedeterminată „comparabil" este, în principiu, de competența instanței de trimitere [27]. Totuși, acest lucru nu împiedică Curtea să ofere instanței de trimitere criterii care să o ghideze în aprecierea sa [28]. Curtea a precizat astfel că, „pentru a aprecia dacă lucrătorii exercită o muncă identică sau similară, este necesar să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, acești lucrători pot fi considerați a se găsi într-o situație comparabilă" [29].

43. În ce constau exact „natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă"?

44. În Ordonanța Montoya Medina, Curtea validează analiza instanței de trimitere, care se întemeia pe o „analiză a statutelor juridice ale lectorilor-doctori pe durată nedeterminată și ale lectorilor-doctori pe durată determinată" pentru a sublinia că „aceste două statute presupun aceeași calificare academică – întrucât deținerea diplomei de doctor este necesară în ambele cazuri –, o experiență profesională similară – 3 ani într-un caz și 2 ani în celălalt –, și exercitarea funcțiilor de predare și de cercetare" [30]. Curtea nu impune instanței de trimitere să realizeze o analiză aprofundată a atribuțiilor efectuate de lectorii-doctori pe durată determinată și nedeterminată (de exemplu, să verifice dacă aceștia predau una sau mai multe discipline, la ce nivel predau, dacă conduc teze) sau a formării acestora (de exemplu, câți ani de experiență au în mod efectiv) [31].

27 — Ordonanța Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 39), Hotărârea Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 67), Ordonanța Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 44), Hotărârea Valenza și alții (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 43), Ordonanța Bertazzi și alții (C-393/11, EU:C:2013:143, punctul 33) și Hotărârea Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 32).

28 — Hotărârea Marrosu și Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 54).

29 — Ordonanța Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 37), Hotărârea Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 66), Ordonanța Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 43), Hotărârea Valenza și alții (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 42), Ordonanța Bertazzi și alții (C-393/11, EU:C:2013:143, punctul 32) și Hotărârea Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 31).

30 — Ordonanța Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 38).

31 — Curtea urmează o abordare similară în Ordonanța Lorenzo Martínez, în care concluzionează, „pe baza informațiilor furnizate de instanța de trimitere", că funcționarii de carieră și funcționarii temporari ai Comunității Autonome Castilia-Leon se găsesc într-o situație comparabilă, pentru că exercită „funcții similare" (predarea), funcții care nu impun „calificări academice diferite sau o experiență diferită". A se vedea Ordonanța Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punctele 45 și 46).

45. În schimb, în Hotărârea O'Brien, Curtea realizează o analiză mai aprofundată a muncii desfășurate de lucrătorii în cauză. Aceasta arată că s-a precizat de către părți, în ședință, că activitatea judecătorilor cu fracțiune de normă și a judecătorilor cu normă întreagă este identică și că aceasta se exercită în cadrul acelorași instanțe și al acelorași ședințe de judecată [32]. Spre deosebire de modul în care a procedat în Ordonanța Montoya Medina, Curtea nu se limitează, așadar, aici la simpla exercitare a aceleiași profesii (cea de magistrat). Arătând că criteriile prevăzute în clauza 3 punctul 2 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă sunt întemeiate pe „conținutul activității", aceasta se asigură, prin intermediul unei analize a instanțelor și a ședințelor în cadrul cărora se desfășoară activitatea în cauză, că ea are același „conținut" [33].

46. Or, Curtea s-a referit pentru prima dată la „natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă" [34] într-o hotărâre privind interpretarea articolului 157 alineatul (1) TFUE. Articolul 157 alineatul (1) TFUE prevede astfel principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin „pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare". De altfel, Ordonanța Montoya Medina, atunci când prevede că situațiile trebuie să fie comparate ținând seama de acești trei factori, face trimitere la Hotărârea Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse [35], pronunțată în cadrul interpretării articolului 157 alineatul (1) TFUE [36]. Considerăm deci că este relevant să se examineze jurisprudența referitoare la acest articol, cu atât mai mult cu cât hotărârile privind interpretarea Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată în care Curtea examinează „munca" desfășurată de lucrătorii în cauză nu sunt numeroase [37].

47. În Hotărârea Brunnhofer, Curtea a fost sesizată cu privire la situația unei reclamante care, fiind responsabilă, în cadrul unei bănci austriece, cu controlul creditelor serviciului „străini", se pretindea victimă a unei discriminări pe motive de sex. Ea susținea că situația sa era comparabilă cu cea a unui coleg de sex masculin care era angajat de aceeași bancă și era clasat în aceeași categorie profesională din convenția colectivă aplicabilă, categorie care include salariații specializați în domeniul bancar și care desfășoară în mod independent o activitate calificată. Curtea a solicitat instanței de trimitere să evalueze dacă reclamanta și colegul acesteia de sex masculin de referință efectuează o muncă comparabilă, chiar dacă acesta din urmă este responsabil cu servirea clienților importanți și dispune în acest scop de o putere comercială, în timp ce prima, care controlează creditele, are mai puține contacte cu clienții și nu poate asuma angajamente care îl obligă în mod direct pe angajatorul său [38]. Observăm că Curtea nu exclude posibilitatea ca lucrătorii în cauză, în pofida exercitării aceleiași profesii (cea de angajați ai unei bănci), să nu desfășoare aceeași muncă: în opinia noastră, Curtea evaluează deci această muncă în mod strict, întrucât ține seama de diferența dintre atribuțiile efectuate (controlul creditelor și gestionarea portofoliului de clienți), precum și de puterea comercială și de prerogativele diferite ale lucrătorilor respectivi.

32 — Hotărârea O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 62.

33 — Hotărârea O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 61.

34 — Hotărârea Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punctul 33).

35 — Hotărârea Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:241).

36 — Ordonanța Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 37).

37 — Din rațiuni de exhaustivitate, precizăm că, potrivit Curții, constituie un indiciu al unei munci identice sau similare împrejurarea că reclamanta, care fusese anterior angajată pe durată nedeterminată de același angajator, ocupa același post în cadrul unui contract pe durată determinată (era vorba despre un contract cu fracțiune de normă, reclamanta dorind să se pensioneze anticipat): atât natura muncii, cât și condițiile de muncă erau identice, întrucât era vorba despre același post (Hotărârea Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 33). Curtea a părut să urmeze aceeași abordare în ipoteza inversă, cea a unor reclamante care fuseseră anterior angajate pe durată determinată de același angajator și pretindeau că exercită aceleași funcții în cadrul contractelor lor pe durată nedeterminată (Hotărârea Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 47, precum și Ordonanța Bertazzi și alții (C-393/11, EU:C:2013:143, punctul 36). Aceste spețe privesc însă cazuri foarte speciale, în care aceeași persoană efectuase aceeași muncă în cadrul altui tip de contract: prin urmare, ele nu ne sunt de mare ajutor.

38 — Hotărârea Brunnhofer (C-381/99, EU:C:2001:358, punctul 50).

48. În mod similar, în Hotărârea Kenny, Curtea pare să fi efectuat o apreciere strictă cu privire la [ceea ce reprezintă] aceeași muncă. În această cauză, funcționari ai Ministerului Justiției din Irlanda se considerau victime ale unei discriminări pe motive de sex, întrucât primeau un salariu inferior salariului colegilor lor de sex masculin care, fiind funcționari, nu ai Ministerului Justiției, ci ai Poliției, erau responsabili cu executarea acelorași atribuții, care erau atribuții administrative. Curtea a solicitat instanței de trimitere să țină seama, pe de o parte, de diferența de calificare profesională dintre funcționarii Ministerului Justiției și polițiști și, pe de altă parte, de faptul că anumiți polițiști care au atribuții administrative trebuie de asemenea să efectueze alte sarcini, de natură operațională, precum comunicarea cu Europol și cu Interpol, și că toți polițiștii pot fi, „în împrejurări excepționale, solicitați să lucreze pe teren din nevoi operaționale”[39]. Curtea nu exclude deci posibilitatea ca lucrătorii în cauză, în pofida exercitării de atribuții comune identice (atribuțiile administrative), să nu desfășoare aceeași muncă: ea evaluează acest aspect în mod strict, ținând seama de exercitarea altor atribuții, diferite (atribuțiile de poliție). Este adevărat că soluția instanței de trimitere ar putea depinde, în cauza Kenny, de proporția dintre atribuțiile administrative și atribuțiile de poliție efectuate de respectivii membri ai Poliției[40].

49. În opinia noastră, în prezenta cauză, trebuie urmată abordarea Curții în Ordonanța Montoya Medina, mai curând decât cea adoptată în Hotărârile O’Brien, Brunnhofer și Kenny: considerăm că noțiunea de muncă „identică sau similară”, în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, trebuie să facă obiectul unei interpretări largi, care nu necesită o examinare a atribuțiilor efectuate de lucrătorii în cauză.

50. Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, „având în vedere obiectivele urmărite prin acordul-cadru, […] clauza 4 din [acesta] trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv”[41]. Curtea a dat astfel o interpretare largă noțiunii „condiții de încadrare în muncă” prevăzute în clauza 4 punctul 1 din respectivul acord-cadru: aceasta a statuat că criteriul decisiv pentru a stabili dacă o măsură constituie o „condiție de încadrare în muncă” este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său[42]. Curtea a dedus de aici că trebuiau considerate condiții de încadrare în muncă un spor de vechime[43], o pensie (întrucât aceasta depinde de raportul de încadrare în muncă și nu rezultă dintr-un regim obligatoriu de securitate socială)[44], indemnizația destinată să compenseze încheierea în mod nelegal a unui contract pe durată determinată[45] și termenul de preaviz pentru rezilierea contractelor de muncă pe durată determinată[46]. Ea a arătat în special, în Hotărârea Nierodzik, că a interpreta clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru ca excluzând condițiile de reziliere a unui contract pe durată determinată din definiția noțiunii „condiții de încadrare în muncă”, în sensul acestei dispoziții, ar echivala cu a limita domeniul de aplicare al protecției acordate lucrătorilor pe durată determinată împotriva discriminărilor, cu ignorarea obiectivului atribuit dispoziției respective”[47]. Considerăm că o constatare similară se poate face cu privire la noțiunea de muncă „identică sau similară”, a cărei desfășurare definește „lucrătorul pe durată nedeterminată comparabil” menționat în clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată: o interpretare a acestei

39 — Hotărârea Kenny și alții (C-427/11, EU:C:2013:122, punctele 30 și 33).

40 — Curtea precizează (și arată astfel că este vorba despre un factor relevant) că nu cunoaște „numărul membrilor [Poliției] […] care efectuează numai atribuții administrative și numărul celor care, în plus, trebuie să îndeplinească sarcini de natură operațională, precum comunicarea cu Oficiul European de Poliție (Europol) sau cu Interpol”. A se vedea Hotărârea Kenny și alții (C-427/11, EU:C:2013:122, punctul 32).

41 — Hotărârea Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 38), Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 49), Ordonanța Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 31), Ordonanța Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 36), Hotărârea Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 33), precum și Hotărârea Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 24).

42 — Hotărârile Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 35) și Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 25).

43 — Hotărârea Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 48).

44 — Hotărârea Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 134).

45 — Hotărârea Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 36).

46 — Hotărârea Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 29).

47 — Hotărârea Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 27).

dispoziții care ar exclude din definiția noțiunii „lucrător pe durată nedeterminată comparabil” lucrătorul pe durată nedeterminată care nu ar efectua exact aceleași atribuții ar însemna să se limiteze domeniul de aplicare al acesteia, cu ignorarea obiectivului clauzei 4 din acest acord-cadru. O asemenea interpretare ar priva astfel lucrătorul pe durată determinată care se consideră victima unei discriminări de lucrător de referință, din moment ce atribuțiile efectuate nu ar fi exact aceleași.

51. Considerăm că o interpretare largă a noțiunii de muncă „identică sau similară” are de asemenea consecința că desfășurarea unei a doua activități, diferită de activitatea obișnuită, nu permite să se constate lipsa unei astfel de munci, din moment ce această a doua activitate reprezintă doar o activitate accesorie, cu alte cuvinte lucrătorul în cauză îi dedică mai puțin timp decât activității obișnuite. În mod similar, natura doar posibilă a desfășurării unei a doua activități, diferită de activitatea obișnuită, nu permite, în opinia noastră, să se ajungă la concluzia lipsei unei munci identice sau similare. O asemenea soluție este în concordanță cu Hotărârea O’Brien, în care Curtea a statuat că „nu se poate susține că judecătorii cu normă întreagă și [judecătorii cu fracțiune de normă] nu se află în situații comparabile ca urmare a diferenței referitoare la cariera acestora, cei din urmă având întotdeauna posibilitatea de a exercita profesia de avocat. Astfel, este mai important faptul că aceștia desfășoară, în esență, aceeași activitate” [48].

52. Atribuțiile îndeplinite trebuie în egală măsură să fie luate în considerare de instanța de trimitere. Totuși, acestea nu trebuie luate în considerare pentru a stabili dacă lucrătorul pe durată determinată exercită o muncă identică sau similară cu cea a lucrătorului pe durată nedeterminată comparabil, ci pentru a verifica dacă inegalitatea de tratament poate fi justificată de un motiv obiectiv. Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată prevede astfel un raționament în două etape: într-o primă etapă, trebuie să se analizeze dacă lucrătorul pe durată determinată în cauză este, în ceea ce privește o condiție de încadrare în muncă, tratat într-un mod mai puțin favorabil decât un lucrător pe durată nedeterminată comparabil, iar într-o a doua etapă, trebuie să se verifice dacă o astfel de inegalitate de tratament poate fi justificată de un motiv obiectiv.

53. Observăm în această privință că, deși, în cadrul analizei privind inegalitatea de tratament, Curtea se referă, după cum am văzut, la „natura muncii” [49], în cadrul analizei justificării inegalității de tratament, aceasta face referire la „natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele pe durată determinată și [la] caracteristicile inerente ale acestor atribuții” [50]: utilizarea unor termeni diferiți („munca” și „atribuțiile”) sugerează că analiza inegalității de tratament trebuie să se limiteze la compararea „muncii”, termen general, în timp ce analiza justificării trebuie să țină seama de „atribuțiile” efectuate, al căror caracter „specific” este subliniat. Așadar, „atribuțiile” nu trebuie luate în considerare la analizarea inegalității de tratament.

54. Subliniem că același element nu poate fi luat în considerare în același timp pentru a stabili, într-o primă etapă, inegalitatea de tratament, iar ulterior, într-o a doua etapă, pentru a o justifica. Dacă situația lucrătorilor în cauză a fost considerată comparabilă, aceasta înseamnă că ei desfășoară o muncă identică sau similară în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. În consecință, inegalitatea de tratament nu poate fi apoi justificată de natura

48 — Hotărârea O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 62).

49 — A se vedea punctul 42 din prezentele concluzii.

50 — A se vedea Hotărârea Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 73): „[noțiunea de motive obiective] impune ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete care caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este susceptibilă de a asigura îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui scop. Aceste elemente pot rezulta, cu precădere, *din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele pe durată determinată și din caracteristicile inerente ale acestor atribuții* sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru” (sublinierea noastră). A se vedea de asemenea Hotărârile Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 53), și Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 55), Ordonanțele Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 41) și Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 48), Hotărârea Valenza și alții (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 51), precum și Ordonanța Bertazzi și alții (C-393/11, EU:C:2013:143, punctul 40).

diferită a muncii desfășurate [51]. Inegalitatea de tratament ar putea fi justificată doar dacă s-ar atribui muncii identice sau similare un conținut diferit în fiecare dintre cele două etape ale analizei impuse de clauza 4: simpla „natură a muncii" pentru a stabili inegalitatea de tratament, „natura specifică a atribuțiilor" pentru a o justifica [52].

55. O soluție alternativă ar consta în a nu ține seama de munca desfășurată pentru a stabili inegalitatea de tratament: aceasta ar putea fi atunci justificată numai prin urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru [53], iar nu prin natura diferită a muncii. Într-o astfel de ipoteză, ar fi posibil să se țină seama de natura specifică a atribuțiilor pentru a stabili inegalitatea de tratament. O asemenea ipoteză nu este însă, în opinia noastră, conformă cu obiectivul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, după cum este definit în clauza 1 litera (a) din acesta, și anume îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării. Un asemenea obiectiv impune astfel, după cum am văzut, o interpretare largă a clauzei 4 din acest acord-cadru. De altfel, aceasta pare a fi calea aleasă de Curte: atunci când interpretează clauza 4 menționată, ea se referă la natura specifică a atribuțiilor în cadrul analizei justificării [54].

56. În opinia noastră, ar trebui deci să se precizeze instanței de trimitere că, având în vedere obiectivele Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, noțiunea de muncă „identică sau similară", în sensul clauzei 3 punctul 1 din acest acord-cadru, nu poate face obiectul unei interpretări stricte. Natura specifică a atribuțiilor îndeplinite de lucrătorii în cauză nu poate fi deci luată în considerare pentru a stabili dacă aceștia desfășoară o muncă identică sau similară. În schimb, ea poate fi luată în

51 — Este adevărat că Curtea a statuat de asemenea că „natura funcțiilor exercitate de [lucrătorul pe durată determinată în cauză] și calitatea experienței dobândite în acest cadru nu constituie doar unul dintre factorii susceptibili să justifice în mod obiectiv o diferență de tratament prin raportare la [lucrătorul pe durată nedeterminată comparabil]. Acestea figurează deopotrivă printre criteriile care permit să se verifice dacă persoana interesată se află într-o situație comparabilă cu cea a [acestuia din urmă]" (Hotărârea Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 69, și Hotărârea Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 44, precum și Ordonanța Bertazzi și alții, C-393/11, EU:C:2013:143, punctul 34).
A se vedea în această privință Tobler, C., „The Prohibition of Discrimination in the Union's Layered System of Equality Law: From Early Staff Cases to the *Mangold* Approach", în *The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case-law*, Asser Press, 2013, p. 443-469: „recently, the Court confirmed in another context that the same factual elements may be relevant in the analytically different contexts of comparability and objective justification (Rosado Santana, para. 69), *which is rather confusing*" (p. 464) (sublinierea noastră).
Observăm însă că această afirmație figurează, în hotărârile în cauză, *înaintea* afirmației referitoare la „natura specifică a atribuțiilor", citată la punctul 53 din prezentele concluzii și potrivit căreia „atribuțiile" sunt luate în considerare pentru a stabili dacă inegalitatea de tratament este justificată. În consecință, afirmația referitoare la „natura specifică a atribuțiilor" trebuie interpretată, în opinia noastră, ca fiind o precizare adusă afirmației privind „natura funcțiilor".

52 — Avocatul general Cosmas a atras de altfel atenția Curții cu privire la acest aspect în cauza Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, care privea interpretarea articolului 157 alineatul (1) TFUE. Natura muncii și condițiile de încadrare în muncă nu pot face obiectul unei „duble utilizări", și anume să fie utilizate în același timp pentru a compara prestațiile de muncă și pentru a justifica inegalitatea de tratament, decât în cazul în care sunt definite diferit pentru fiecare dintre aceste utilizări. Potrivit avocatului general, „pentru ca posibilitatea unei duble utilizări a criteriului formării profesionale să aibă un sens, este necesar să se considere că acest criteriu nu are un conținut identic în cadrul fiecăreia dintre cele două utilizări". În speță, aceeași activitate (psihoterapia) era exercitată de medici și de psihologi licențiați (aceștia din urmă nefiind, prin urmare, medici). Avocatul general propunea să se ia în considerare calificarea profesională atât pentru a stabili dacă situațiile erau comparabile, cât și pentru a analiza, dacă era cazul, dacă diferența de tratament era justificată. Prin urmare, el sugera să se atribuie un conținut diferit criteriului formării profesionale în fiecare dintre aceste două etape: în opinia sa, comparabilitatea situațiilor putea fi exclusă numai în cazul în care calificarea profesională era „fundamental diferită", în timp ce justificarea putea fi admisă chiar dacă formarea profesională era doar „diferită" [Concluziile avocatului general Cosmas prezentate în cauza Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, EU:C:1999:8, punctul 33].
Curtea nu preia distincția propusă de avocatul general: ea consideră că situațiile nu sunt comparabile și, în consecință, nu se pronunță cu privire la justificarea și la criteriile acesteia (Hotărârea Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, EU:C:1999:241, punctul 20). Curtea nu a fost mai clară, cu privire la acest aspect, nici în Hotărârile Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punctul 42) și JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, punctele 48 și 52).

53 — A se vedea punctul 86 din prezentele concluzii.

54 — Observăm că a ține seama de „natura specifică a atribuțiilor", nu pentru a stabili dacă situațiile sunt comparabile, ci pentru a verifica dacă diferența de tratament poate fi justificată, ar putea avea drept consecință facilitarea sarcinii probei care revine lucrătorului pe durată determinată, ceea ce ni se pare a fi în conformitate cu obiectivul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, astfel cum este definit în clauza 1 litera (a) din acesta. Desigur, acest acord-cadru nu specifică nimic cu privire la repartizarea sarcinii probei, iar jurisprudența referitoare la acesta nu a adus nicio precizare. Cu toate acestea, apreciem că lucrătorul pe durată determinată care se consideră victima unei discriminări ar putea întâmpina dificultăți în a stabili că îndeplinește exact aceleași atribuții precum lucrătorul pe durată nedeterminată care beneficiază de avantajul care îi este refuzat, în special dacă acesta lucrează în altă unitate. În consecință, a-i impune să stabilească nu [doar] că desfășoară o muncă identică sau similară, ci că îndeplinește exact aceleași atribuții, ar putea, în practică, să îi facă dificilă revendicarea protecției prevăzute în clauza 4 din acordul-cadru menționat.

considerare pentru a stabili dacă inegalitatea de tratament este justificată de motive obiective în sensul clauzei 4 punctul 1 din respectivul acord-cadru. În mod similar, desfășurarea, efectivă sau doar posibilă, a unei a doua activități, diferită de activitatea obișnuită, nu permite să se ajungă la concluzia lipsei unei astfel de munci, din moment ce această a doua activitate reprezintă doar o activitate accesorie, cu alte cuvinte lucrătorul în cauză îi dedică mai puțin timp decât activității obișnuite.

57. În ceea ce privește formarea profesională, în opinia noastră, aceasta poate avea doar o importanță secundară în raport cu natura muncii atunci când trebuie să se stabilească dacă situațiile sunt comparabile. Astfel, considerăm că este contestabil să se considere, cum a procedat Curtea în Hotărârea Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, că un medic și un psiholog nu se află în situații comparabile pentru simplul motiv că diplomele lor sunt diferite, având în vedere că aceștia desfășoară exact aceeași muncă [55]. Aceasta echivalează cu a afirma că, întrucât au o calificare profesională diferită, munca lor este, în realitate, diferită, nu pentru că aceasta are un obiect diferit (activitatea desfășurată era aceeași: psihoterapia), ci pentru că este efectuată în mod diferit. Or, a ține seama, pentru a stabili dacă munca este identică sau similară, nu numai de obiectul muncii, ci și de modul în care aceasta este desfășurată, nu pare să corespundă, în opinia noastră, obiectivului Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, care determină o interpretare largă a clauzei 4 punctul 1.

58. În speță, reclamanta se consideră victima unei discriminări în raport cu toți angajații publici care beneficiază de sporul de vechime trienal al cărui beneficiu îi este refuzat, și anume funcționarii de carieră, funcționarii temporari și agenții contractuali.

59. Or, reclamanta nu poate fi considerată ca aflându-se într-o situație comparabilă cu totalitatea angajaților publici, indiferent care este activitatea acestora: situația ei este comparabilă numai cu cea a angajaților publici care desfășoară o muncă „identică sau similară” în sensul clauzei 3 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

60. În această privință, guvernul spaniol susține că personalul auxiliar nu exercită o muncă identică sau similară cu cea a celorlalți angajați publici, întrucât acesta exercită o muncă specifică, și anume funcțiile de încredere sau de consiliere specială.

61. În opinia noastră, acest argument nu poate fi reținut.

62. Este adevărat că, potrivit articolului 12 alineatul 1 din LEBEP, personalul auxiliar exercită „*doar* funcții calificate ca fiind de încredere sau de consiliere specială” [56]. Este de asemenea adevărat că, potrivit articolului 9 alineatul (2) din această lege, personalul auxiliar nu poate exercita „funcții care implică participarea directă sau indirectă la exercitarea puterii publice sau la apărarea intereselor generale ale statului și ale administrației publice”. Într-o hotărâre din 17 martie 2005, Tribunal Supremo a precizat că „actele de colaborare profesională care se reflectă în funcțiile normale ale administrației publice, indiferent dacă este vorba despre funcții externe de prestare de servicii și de poliție pentru cetățeni sau despre funcții interne de pură organizare administrativă, trebuie să rămână interzise personalul[ui] auxiliar” [57].

55 — Hotărârea Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:241, punctul 20): „din precizările cuprinse în ordonanța de trimitere reiese că, deși psihologii și medicii angajați în calitate de psihoterapeuți […] exercită o activitate aparent identică, aceștia utilizează pentru a-și trata pacienții cunoștințe și capacități dobândite în discipline foarte diferite, unele întemeiate pe studii de psihologie, iar celelalte pe studii de medicină”. A se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Cosmas prezentate în cauza Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:8, punctul 35): „chiar dacă, în măsura în care ne raportăm la obiectul acesteia, ei desfășoară aparent aceeași activitate, și anume psihoterapia, aceștia posedă cunoștințe, o experiență și, prin urmare, aptitudini terapeutice fundamental diferite, fapt care are o influență semnificativă asupra muncii efectuate”.

56 — Sublinierea noastră.

57 — Hotărârea Tribunal Supremo din 17 martie 2005, Secția de contencios administrativ, Camera a șaptea, acțiunea nr. 4245/1999 (ROJ STS 1711/2005).

63. Cu toate acestea, pe de o parte, nu vedem în ce mod încrederea ar putea caracteriza munca reclamantei prin opoziție cu cea a celorlalți angajați publici: încrederea superiorului ierarhic este în mod cert necesară pentru exercitarea anumitor funcții îndeplinite de alți angajați publici [58]. Pe de altă parte, deși personalul auxiliar nu poate exercita, potrivit formulării Tribunal Supremo citate la punctul anterior, funcțiile normale ale administrației, în schimb, funcționarii de carieră pot exercita funcțiile de încredere sau de consiliere specială încredințate în mod normal personalului auxiliar. Astfel, articolul 26 alineatul 4 din Legea finanțelor pentru anul 2012, ca și articolul 24 alineatul 2 din Legea 22/2013 referitoare la Legea finanțelor pentru anul 2014 face aluzie la „funcționarii de carieră care, în situație de serviciu activ sau de servicii speciale, ocupă locuri de muncă rezervate personalului auxiliar”.

64. Prin urmare, nu se poate exclude, numai pe baza legislației spaniole, eventualitatea ca personalul auxiliar să desfășoare o muncă identică sau similară cu cea a anumitor angajați publici. În consecință, instanța de trimitere trebuie să verifice dacă munca efectiv desfășurată de reclamantă, și anume activități de birou, este identică sau similară cu munca desfășurată de anumiți angajați publici pe durată nedeterminată.

65. Amintim în această privință că reclamanta este șef al secretariatului consilierului permanent, președinte al Camerei a doua a Consejo de Estado.

66. Există și alți secretari în cadrul Camerei a doua a Consejo de Estado. Astfel, întrucât reclamanta este „șef al secretariatului” Camerei a doua, înseamnă că acesta numără mai mulți secretari. Există cu siguranță și alte secretare în celelalte camere ale Consejo de Estado. Instanța de trimitere va trebui, prin urmare, să verifice dacă acestea, spre deosebire de reclamantă, sunt angajate în temeiul unui contract pe durată nedeterminată. Dacă situația se prezintă astfel, munca acestora ar trebui, în opinia noastră, să fie considerată identică sau similară cu cea a reclamantei.

67. Este posibil să existe diferențe între atribuțiile îndeplinite de reclamantă, în calitate de șef al secretariatului, și cele ale unor simple secretare, care nu conduc un secretariat. Cu titlu de exemplu, reclamanta ar putea fi responsabilă cu gestionarea agendei președintelui Camerei a doua și a contactelor cu celelalte camere ale Consejo de Estado, atribuții care nu ar fi îndeplinite de simple secretare. Totuși, considerăm că astfel de diferențe între atribuțiile îndeplinite de șeful secretariatului și cele îndeplinite de simple secretare ar trebui luate în considerare, nu pentru a stabili dacă acestea exercită o muncă identică sau similară, deci dacă situațiile lor sunt comparabile, ci pentru a stabili dacă diferența de tratament poate fi justificată.

68. Nu se poate exclude însă eventualitatea ca toate secretarele din cadrul Consejo de Estado, indiferent dacă acestea conduc sau nu conduc un secretariat, să fie angajate cu contracte pe durată determinată. Dacă situația se prezintă astfel, în opinia noastră, nu trebuie să se concluzioneze de aici că reclamanta nu poate beneficia de clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Astfel, clauza 3 punctul 2 din acesta prevede că, „dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau naționale”. În opinia noastră, Consejo de Estado poate fi privit ca fiind echivalentul unei instituții în sectorul public. În ce perimetru trebuie căutat lucrătorul pe durată nedeterminată comparabil dacă nu există niciunul în cadrul Consejo de Estado: este vorba despre secretarii din celelalte organe consultative spaniole, despre secretarii din instanțele spaniole sau despre secretarii din administrația publică spaniolă, judiciară sau nu?

58 — Reclamanta susține că nu exercită, în calitate de secretară, funcții de „consiliere specială”.

b) Cu privire la perimetrul de referință, dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în „aceeași instituție”

69. În Hotărârea Valenza, în Ordonanța Bertazzi și în Hotărârea Nierodzik, Curtea a reținut ca lucrători pe durată nedeterminată comparabili persoanele care lucrau pentru aceeași autoritate publică de reglementare (autoritatea italiană de concurență și autoritatea italiană pentru electricitate și gaz) [59] sau pentru același spital public [60]. Deși Curtea nu și-a motivat alegerile, considerăm că aceeași autoritate de reglementare sau același spital pot fi privite ca fiind echivalentul, în sectorul public, al aceleiași instituții, menționată în clauza 3 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

70. Cu toate acestea, în Ordonanțele Montoya Medina și Lorenzo Martínez, precum și în Hotărârea Rosado Santana, Curtea a reținut ca lucrători pe durată nedeterminată comparabili, în ceea ce privește un lector-doctor pe durată determinată la Universitatea din Alicante, „lectorii-doctori pe durată nedeterminată ai corpului didactic universitar [al aceleiași] comunități autonome” [61]. În ceea ce privește un profesor neuniversitar care a lucrat într-un centru de învățământ public al Comunității Autonome Castilia-Leon, Curtea a reținut ca lucrători comparabili funcționarii de carieră ai „corpului didactic neuniversitar aparținând [aceleiași] comunități autonome” [62]. În ceea ce privește un funcționar temporar al Comunității Autonome Andaluzia, Curtea a reținut ca lucrători comparabili funcționarii de carieră ai aceleiași comunități autonome și din aceeași categorie [63]. Deși Curtea nu și-a explicat alegerile nici în aceste cazuri, considerăm că acești lucrători nu pot fi priviți ca aparținând aceleiași instituții sau echivalentului public al acesteia: dacă aceasta ar fi fost intenția Curții, ea ar fi reținut lucrătorii din aceeași universitate sau din același centru de învățământ.

71. În schimb, observăm că, în cauzele citate la punctul anterior, condițiile de muncă ale lucrătorilor în discuție erau reglementate de același text sau de un text având același autor. Condițiile de muncă ale lectorilor-doctori pe durată determinată și a celor pe durată nedeterminată ai Comunității Autonome Valencia erau reglementate de același decret guvernamental al acestei comunități autonome [64]. Remunerațiile funcționarilor temporari și de carieră ai Comunității Autonome Castilia-Leon erau reglementate de aceeași lege spaniolă (LEBEP, în discuție în prezenta cauză) și de același decret anual al acestei comunități autonome [65]. Calculul vechimii în muncă a funcționarilor temporari și de carieră ai Comunității Autonome Andaluzia, deși pare a fi reglementat de două texte, era stabilit de legiuitorul spaniol [66]. În consecință, în opinia noastră, este posibil ca, în aceste cauze, Curtea să fi dorit să definească perimetrul de referință ca incluzând lucrătorii ale căror condiții de muncă erau reglementate de același text sau de un text având același autor precum cele ale lucrătorului pe durată determinată care se considera victima unei discriminări.

72. O astfel de definire a perimetrului de referință se poate explica printr-un raționament similar cu cel invocat de Curte în Hotărârea Lawrence [67]. În această hotărâre, Curtea a statuat că articolul 157 alineatul (1) TFUE este aplicabil numai persoanelor care lucrează pentru același angajator. Astfel, dacă lucrătorii în cauză se află în serviciul unor angajatori diferiți, diferențele de remunerare nu pot fi atribuite unei surse unice. În consecință, lipsește o entitate care este responsabilă de inegalitate și care ar putea restabili egalitatea de tratament. Or, în cauzele citate la punctul 70 de mai sus, condițiile de

59 — Hotărârea Valenza și alții (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 43) și Ordonanța Bertazzi și alții (C-393/11, EU:C:2013:143, punctul 33).

60 — Hotărârea Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 32).

61 — Ordonanța Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 39).

62 — Ordonanța Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 46).

63 — Hotărârea Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctele 67 și 83).

64 — Ordonanța Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 13).

65 — Ordonanța Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punctele 10-17).

66 — Hotărârea Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctele 10-12).

67 — Hotărârea Lawrence și alții (C-320/00, EU:C:2002:498, punctul 18). A se vedea de asemenea Hotărârea Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punctul 46).

muncă puteau fi foarte bine atribuite aceleiași surse, indiferent dacă este vorba despre guvernul comunității autonome în cauză sau despre legiuitorul spaniol. Curtea precizează de altfel, în Hotărârea Lawrence, că diferențele de remunerare pot fi atribuite unei surse unice în trei situații: atunci când ele „își au originea direct *în dispoziții legislative* sau convenții colective de muncă, precum și în cazul în care munca este efectuată în aceeași instituție sau serviciu, privat sau public”[68]. Potrivit Curții, legiuitorul poate deci să fie privit ca o sursă unică ce autorizează comparația cu toți lucrătorii pentru care acesta a stabilit modalitățile de remunerare.

73. O astfel de definiție a perimetrului de referință este de asemenea susținută de clauza 3 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Aceasta prevede că, dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face în conformitate cu legislația națională. Or, a considera drept lucrători pe durată nedeterminată comparabili lucrătorii ale căror condiții de muncă sunt reglementate de aceeași lege ca și condițiile de muncă ale lucrătorului pe durată determinată în cauză echivalează cu a defini perimetrul de referință în conformitate cu legislația națională.

74. În consecință, considerăm că, dacă niciun lucrător pe durată nedeterminată comparabil nu poate fi identificat în aceeași instituție, acesta trebuie căutat printre lucrătorii ale căror condiții de muncă pot fi atribuite aceleiași surse. Fiind vorba despre sectorul public, în care condițiile de muncă sunt definite de autoritatea publică[69], o astfel de soluție permite să se rețină o definiție largă a perimetrului de referință, conformă cu obiectivele Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Vom exprima o singură rezervă față de demersul urmat de Curte în cauzele menționate la punctul 70 de mai sus: considerăm că, pentru a respecta litera clauzei 3 punctul 2 din acordul-cadru, trebuie să se cerceteze dacă există un lucrător pe durată nedeterminată comparabil în cadrul aceleiași instituții, cu alte cuvinte, fiind vorba despre sectorul public, în cadrul aceleiași autorități, al aceleiași administrații sau al aceluiași serviciu, înainte de a căuta un astfel de lucrător printre cei ale căror condiții de muncă pot fi atribuite aceleiași surse.

75. Așadar, în speță, un lucrător pe durată nedeterminată comparabil trebuie căutat mai întâi în cadrul Consejo de Estado. În cazul în care nu există niciunul la Consejo de Estado, acesta trebuie căutat printre lucrătorii ale căror condiții de muncă sunt reglementate de LEBEP (care definește remunerarea funcționarilor de carieră și care precizează că regimul funcționarilor de carieră este, în principiu, aplicabil personalului auxiliar) și de legile finanțelor (care definesc remunerarea personalului auxiliar și exclud din aceasta sporul de vechime trienal în litigiu): condițiile de remunerare a personalului auxiliar și a funcționarilor au aceeași sursă, respectiv legiuitorul spaniol. Considerăm că, în lipsa unui lucrător pe durată nedeterminată comparabil la Consejo de Estado, acesta trebuie căutat mai întâi printre secretarii din cadrul celorlalte organe consultative spaniole și din cadrul instanțelor spaniole. Astfel, clauza 3 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată impune ca un astfel de lucrător să fie căutat în cadrul aceleiași instituții, cu alte cuvinte, în cadrul celui mai mic perimetru posibil, înainte ca perimetrul de referință să fie extins. În consecință, a căuta lucrătorul în cadrul celorlalte organe consultative spaniole și instanțe spaniole înainte de a extinde, dacă este cazul, căutarea la funcționarii altor administrații ni se pare a fi în conformitate cu spiritul clauzei 3 punctul 2 din acest acord-cadru.

68 — Hotărârea Lawrence și alții (C-320/00, EU:C:2002:498, punctul 17). Sublinierea noastră.

69 — În această privință, constatăm că definirea perimetrului de referință ca incluzând lucrătorii ale căror condiții de muncă pot fi atribuite unei surse unice, aplicată la sectorul privat, poate conduce la definirea unui perimetru restrâns. Astfel, clauza 3 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată prevede că, dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă: în cazul în care convenția colectivă aplicabilă este o convenție colectivă de întreprindere, perimetrul de referință va fi limitat la lucrătorii întreprinderii în cauză. În plus, definirea perimetrului de referință în funcție de sursa condițiilor de muncă poate conduce la reținerea, pentru aceeași muncă (secretar), a unui perimetru mai restrâns pentru lucrătorii din sectorul privat (pentru secretarii pe durată determinată din sectorul privat, secretarii pe durată nedeterminată din aceeași întreprindere, din moment ce convenția colectivă aplicabilă este o convenție de întreprindere) decât pentru lucrătorii din sectorul public (pentru secretarii pe durată determinată din sectorul public, secretarii pe durată nedeterminată din administrația publică în ansamblul său). Totuși, aceste consecințe par să decurgă, în opinia noastră, din clauza 3 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Aceasta prevede astfel o comparație prin referire la convenția colectivă aplicabilă sau în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale: ea lasă deci statelor membre libertatea de a defini perimetrul de referință.

76. După ce am precizat cu situația căror lucrători pe durată nedeterminată trebuie comparată situația reclamantei și în ce condiții, vom analiza în continuare dacă reclamanta a făcut obiectul unui tratament mai puțin favorabil.

2. Cu privire la diferența de tratament

77. Litigiul principal are ca obiect atribuirea sporului de vechime trienal prevăzut la articolul 23 din LEBEP.

78. Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată interzice discriminarea lucrătorilor pe durată determinată în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă. Or, Curtea a stabilit că un spor de vechime constituie o „condiție de încadrare în muncă” în sensul acestei dispoziții [70]. În Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, Curtea a fost chemată să se pronunțe în special cu privire la sporul de vechime trienal în discuție în cauza principală (chiar dacă, în această hotărâre, reclamantele erau funcționari temporari, în timp ce doamna Regojo Dans este personal auxiliar) [71].

79. Articolul 23 litera b) din LEBEP prevede că funcționarii de carieră au dreptul la un spor de vechime trienal și îl definește ca fiind „o sumă fixă, aceeași pentru fiecare subgrupă sau grupă de clasificare profesională, în ipoteza în care grupa nu cuprinde o subgrupă, pentru fiecare perioadă de 3 ani de serviciu”. Articolul 25 alineatul 1 din LEBEP prevede că funcționarii temporari primesc sporul de vechime trienal. În schimb, articolul 26 alineatul 4 din Legea finanțelor pentru anul 2012, referitor la remunerarea personalului auxiliar, nu menționează sporul de vechime trienal: așadar, acesta nu îl primește, după cum explică, de altfel, instanța de trimitere.

80. Există deci o diferență de tratament între personalul auxiliar, care este, după cum am văzut, un lucrător „pe durată determinată”, în sensul clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, și care nu primește sporul în litigiu, și funcționarii de carieră, care îl primesc și cu privire la care nu se contestă că ei sunt lucrători pe durată nedeterminată.

70 — Hotărârile Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 47 și 48) și Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 50), precum și Ordonanțele Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 32) și Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 37).

71 — Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 20).

81. În schimb, funcționarii temporari, care primesc sporul în litigiu, sunt funcționari pe durată determinată [72]. Diferența de tratament dintre personalul auxiliar și funcționarii temporari nu intră deci sub incidența clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, potrivit căreia lucrătorii pe durată determinată nu trebuie să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii *pe durată nedeterminată* comparabili [73].

82. În mod similar, în ceea ce privește agenții contractuali, poate exista diferență de tratament numai față de agenții care sunt angajați pe durată nedeterminată [articolul 8 alineatul 2 litera c) din LEBEP prevede astfel că contractele de muncă ale agenților contractuali sunt fie pe durată nedeterminată, fie pe durată determinată] din moment ce aceștia primesc sporul în litigiu.

83. După ce am analizat existența unei diferențe de tratament, ne vom opri în continuare asupra justificării sale.

C – *Cu privire la a treia întrebare preliminară*

84. Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită Curții să stabilească dacă regimul numirii și al încetării în mod liber a raportului de muncă a personalului auxiliar constituie un motiv obiectiv care poate justifica inegalitatea de tratament în sensul clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

85. Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru menționat prevede că lucrătorii pe durată determinată nu trebuie să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

72 — În Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819), Curtea a decis că Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată era aplicabil unor funcționari temporari spanioli (ale căror condiții de muncă erau reglementate, precum în prezenta cauză, de LEBEP).

73 — Subliniem că situația pe care Curtea este chemată să o soluționeze în prezenta cauză este diferită de cea care a condus la pronunțarea Ordonanței Rivas Montes (C-178/12, EU:C:2013:150).
În această ordonanță, Curtea a fost chemată să se pronunțe cu privire la dispoziția de drept spaniol care prevedea, în ceea ce îi privește pe funcționarii de carieră, luarea în considerare, pentru calcularea unui spor de vechime, a tuturor perioadelor anterioare de serviciu, indiferent de administrația în cadrul căreia fuseseră efectuate acestea. În schimb, aceeași dispoziție prevedea, în ceea ce îi privește pe agenții contractuali, luarea în considerare numai a perioadelor de serviciu efectuate în cadrul aceleiași administrații. Curtea a statuat că nu era competentă să se pronunțe cu privire la conformitatea acestei dispoziții spaniole cu clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Ea a arătat că agenții contractuali erau angajați fie pe durată determinată, fie pe durată nedeterminată, și că toți agenții contractuali erau tratați în mod identic (erau luate în considerare numai perioadele de serviciu efectuate în aceeași administrație). De aici Curtea a dedus că pretinsa diferență de tratament se întemeia nu pe durata determinată sau nedeterminată a raportului de muncă, ci pe natura juridică a acestuia (caracterul său statutar sau contractual). Prin urmare, o astfel de diferență de tratament nu intra sub incidența dreptului Uniunii.
Or, în Ordonanța Rivas Montes, în care un agent contractual pe durată determinată a invocat beneficiul clauzei 4 menționate, nu toți agenții contractuali erau angajați pe durată determinată, ci unii erau pe durată nedeterminată; totuși, toți erau tratați în același mod. În schimb, în prezenta cauză, în care un membru al personalului auxiliar invocă beneficiul aceleiași clauze 4, toți membrii personalului auxiliar sunt angajați pe durată determinată și toți sunt tratați în același mod (niciunul nu are dreptul la sporul în litigiu).
În orice caz, considerăm că soluția adoptată de Curte în Ordonanța Rivas Montes este discutabilă. Astfel, în măsura în care reclamanta fusese angajată pe durată determinată și în care unii lucrători pe durată nedeterminată (funcționarii de carieră) beneficiau de avantajul care îi era refuzat acesteia, în opinia noastră, ar fi fost preferabil să de considere că exista o inegalitate de tratament interzisă de clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. A refuza doamnei Rivas Montes beneficiul acestei clauze 4, astfel cum procedează Curtea, echivalează cu a impune ca *toți* lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili (funcționarii de carieră și agenții contractuali pe durată nedeterminată), iar nu doar *anumiți* lucrători pe durată nedeterminată comparabili (funcționarii de carieră) să beneficieze de avantajul refuzat lucrătorului pe durată determinată care se consideră victima unei discriminări. Considerăm că este vorba aici despre o interpretare restrictivă a respectivei clauze 4, în timp ce obiectivele acestui acord-cadru și efectul util al acestuia necesită o interpretare largă a aceleiași clauze. În sfârșit, observăm că în Ordonanța Vino, pe care se întemeiază Curtea în Ordonanța Rivas Montes, niciun lucrător pe durată nedeterminată nu putea beneficia de avantajul pe care îl revendica reclamantul, întrucât un astfel de avantaj consta în precizarea obligatorie, în contractul de muncă pe durată determinată, a motivului pentru care acesta era încheiat pe durată determinată (omiterea unei astfel de precizări determinând recalificarea în contract de muncă pe durată nedeterminată). Prin urmare, era vorba într-adevăr despre o diferență de tratament între anumiți lucrători pe durată determinată (cei angajați la Poșta italiană, precum reclamantul, cu privire la care un text prevedea că contractul nu trebuia să menționeze motivul pentru care acesta era încheiat pe durată determinată) și alți lucrători pe durată determinată (cei care beneficiau de dispozițiile de drept comun, și anume ale căror contracte trebuiau să menționeze motivul pentru care erau încheiate pe durată determinată). A se vedea Ordonanța Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, punctele 15, 16 și 57).

86. Potrivit unei jurisprudențe constante, noțiunea „motiv obiectiv” trebuie înțeleasă în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament prin faptul că această diferență este prevăzută de o normă națională generală și abstractă precum o lege sau o convenție colectivă. Diferența de tratament trebuie să fie justificată de elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente. În plus, aceasta trebuie să respecte principiul proporționalității, cu alte cuvinte să răspundă unei necesități reale, să fie susceptibilă de a asigura îndeplinirea obiectivului urmărit și să fie necesară pentru realizarea acestui scop. Pot constitui „motive obiective” în sensul clauzei 4 din acordul-cadru, printre altele, „natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele pe durată determinată”, precum și „urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru” [74].

87. Regimul numirii și al încetării în mod liber a raportului de muncă aplicabil personalului auxiliar nu poate constitui un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante, a admite că natura temporară a unui raport de muncă este suficientă, în sine, pentru a justifica o diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată ar lipsi de substanță obiectivele Directivei 1999/70, precum și pe cele ale acestui acord-cadru și ar echivala cu continuarea menținerii unei situații nefavorabile pentru lucrătorii pe durată determinată [75].

88. În schimb, considerăm că, astfel cum susține guvernul spaniol, obiectivul de a recompensa fidelitatea personalului prin intermediul sporului în litigiu constituie un obiectiv de politică socială care poate justifica inegalitatea de tratament. Mai este necesar însă ca măsura națională să fie aptă să atingă un asemenea obiectiv și să fie proporțională. Or, amintim că reclamanta, care are 31 de ani și jumătate de vechime în administrația publică spaniolă, nu a primit niciodată sporul în litigiu. Ne îndoim, așadar, de proporționalitatea măsurii.

89. În ceea ce privește natura specifică a atribuțiilor, aceasta constituie, după cum am văzut, un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Va reveni instanței de trimitere sarcina de a stabili dacă atribuțiile efectuate de reclamantă pot justifica refuzul acordării sporului în litigiu. Cu toate acestea, observăm că, deși atribuțiile reclamantei diferă de cele ale celorlalți secretari, acest lucru se întâmplă pentru că ea exercită prerogative pe care ceilalți secretari nu le au, ca urmare a funcțiilor sale de coordonare și de conducere. Or, nu vedem în ce mod exercitarea unor atribuții suplimentare ar justifica refuzarea unui supliment de remunerare.

IV – **Concluzie**

90. Având în vedere toate considerațiile precedente, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Tribunal Supremo după cum urmează:

„1) Clauza 2 punctul 1 și clauza 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999, trebuie interpretate în sensul că este de competența statelor membre să definească contractul de muncă sau raportul de muncă. Cu toate acestea, revine instanței de trimitere sarcina de a se asigura că o astfel de definiție nu conduce la excluderea în mod arbitrar a categoriei personalului auxiliar de la beneficiul protecției oferite de acordul-cadru.

74 — Hotărârea Valenza și alții (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctele 50 și 51), precum și Ordonanța Bertazzi și alții (C-393/11, EU:C:2013:143, punctele 39 și 40).

75 — Hotărârea Valenza și alții (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 52), precum și Ordonanța Bertazzi și alții (C-393/11, EU:C:2013:143, punctul 41).

Personalului auxiliar trebuie să i se acorde, astfel, o asemenea protecție în condițiile în care natura raportului său cu administrația publică nu este substanțial diferită de cea a raportului dintre persoanele care, potrivit dreptului spaniol, intră în categoria lucrătorilor și angajatorii lor.

2) Clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că constituie o condiție obiectivă care determină încheierea raportului de muncă revocarea automată a lucrătorului ca urmare a încetării activității superiorului său ierarhic, chiar dacă raportul de muncă poate înceta de asemenea pe baza simplei decizii a superiorului ierarhic.

3) Pentru a aprecia dacă lucrătorii exercită o muncă «identică sau similară» în sensul clauzei 3 punctul 2 din acordul-cadru, trebuie să se cerceteze dacă acești lucrători, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de calificare și condițiile de muncă pot fi considerați ca aflându-se într-o situație comparabilă. Având în vedere obiectivele acordului-cadru, noțiunea de muncă «identică sau similară» nu poate face obiectul unei interpretări stricte. Prin urmare, nu pot fi luate în considerare, pentru a stabili dacă lucrătorii desfășoară o muncă «identică sau similară», natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora a fost încheiat contractul pe durată determinată și caracteristicile inerente acestora. În plus, nu poate fi luată în considerare desfășurarea, efectivă sau doar posibilă, a unei a doua activități, diferită de activitatea obișnuită, întrucât aceasta reprezintă doar o activitate accesorie activității obișnuite.

4) Clauza 3 punctul 2 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că, dacă nu există un lucrător pe durată nedeterminată comparabil în cadrul aceleiași autorități publice sau al aceluiași serviciu al unei administrații publice, acesta trebuie căutat printre lucrătorii pe durată nedeterminată ale căror condiții de muncă au fost stabilite de același autor și care exercită o muncă identică sau similară.

5) Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că un spor de vechime se încadrează în noțiunea «condiție de încadrare în muncă» în sensul acestei dispoziții.

6) Un regim de numire și de revocare în mod liber a lucrătorilor pe durată determinată nu poate constitui un motiv obiectiv care să justifice o inegalitate de tratament în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru. În schimb, obiectivul de a recompensa fidelitatea personalului față de administrația publică constituie un astfel de motiv obiectiv. Refuzul de a acorda un spor de vechime unui agent care a efectuat peste 30 de ani de serviciu în administrația publică nu poate fi însă considerat ca fiind apt să atingă un astfel de obiectiv. În ceea ce privește natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora a fost încheiat contractul pe durată determinată și caracteristicile inerente acestora, ele constituie un «motiv obiectiv» în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru. Exercitarea de către lucrătorul pe durată determinată a unor prerogative pe care lucrătorul pe durată nedeterminată comparabil nu le are nu poate însă justifica tratamentul mai puțin favorabil al primului.”