HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

7 aprilie 2022*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauzele 2 și 4 – Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Judecători de pace și magistrați de drept comun – Clauza 5 – Măsuri prin care se urmărește sancționarea utilizării abuzive a contractelor pe durată determinată – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Concediu anual plătit”

În cauza C-236/20,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunale amministrativo regionale per l’Emilia Romagna (Tribunalul Administrativ Regional din Emilia Romagna, Italia), prin decizia din 27 mai 2020, primită de Curte la 4 iunie 2020, în procedura

PG

împotriva

Ministero della Giustizia,

CSM – Consiglio Superiore della Magistratura,

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

cu participarea:

Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa),

TR,

PV,

Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP,

RF,

GA,

* Limba de procedură: italiana.

GOT Non Possiamo Più Tacere,

Unione Nazionale Italiana Magistrati Onorari – UNIMO,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Arabadjiev (raportor), președinte de cameră, doamna I. Ziemele și domnii T. von Danwitz, P. G. Xuereb și A. Kumin, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru PG, de L. Serino, E. Lizza și G. Romano, avvocati;

– pentru PV și Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP, de G. Guida și V. De Michele, avvocati;

– pentru Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa) și TR, de G. Guida, V. De Michele și F. Visco, avvocati;

– pentru RF, de B. Nascimbene și F. Rossi Dal Pozzo, avvocati;

– pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de F. Sclafani și A. Vitale, avvocati dello Stato;

– pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și D. Recchia, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatei generale,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 20, 21, 31, 33, 34 și 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), a clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă”), care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO 1998, L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46) (denumită în continuare „Directiva 97/81”), a clauzelor 2, 4 și 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între

CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129), a articolelor 1 și 2 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7), precum și a articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între PG, Giudice di pace (judecător de pace), pe de o parte, și Ministero della Giustizia (Ministerul Justiției, Italia), Consiglio Superiore della Magistratura (Consiliul Superior al Magistraturii, Italia) și Presidenza del Consiglio dei Ministri (Cabinetul prim-ministrului, Italia), pe de altă parte, în legătură cu refuzul de a constata existența unui raport de muncă de funcție publică cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă între PG și Ministerul Justiției.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă

3 Clauza 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) Prezentul acord-cadru se aplică lucrătorilor [pe fracțiune de normă] 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.

[…]”

4 Clauza 4 alineatele (1) și (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă prevede:

„(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.”

Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată

5 Clauza 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.

[…]”

6 Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, intitulată „Principiul nediscriminării”, enunță:

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

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.”

7 Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, enunță:

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

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

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

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

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:

(a) sunt considerate «succesive»;

(b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”

Directiva 2003/88

8 Articolul 7 din Directiva 2003/88, intitulat „Concediul anual”, prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

Dreptul italian

9 Articolul 106 din Constituție conține dispoziții fundamentale privind accesul în magistratură:

„Numirea magistraților are loc prin concurs.

Legea privind organizarea judiciară poate încuviința numirea, chiar și în urma alegerilor, a unor magistrați onorifici pentru toate funcțiile atribuite judecătorului unic.

[…]”

10 Legge n. 374 – Istituzione del giudice di pace (Legea nr. 374 privind instituirea judecătorului de pace) din 21 noiembrie 1991 (supliment ordinar la GURI nr. 278 din 27 noiembrie 1991, p. 5), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumită în continuare „Legea nr. 374/1991”), prevede:

„Articolul 1

Instituirea și funcțiile judecătorului de pace

1. Se instituie judecătorul de pace, care exercită competența jurisdicțională în materie civilă și penală și funcția de mediere în materie civilă potrivit normelor prezentei legi.

2. Funcția de judecător de pace este îndeplinită de un magistrat onorific care face parte din sistemul judiciar.

[…]

Articolul 4

Numire

1. Magistrații onorifici chemați să exercite funcția de judecător de pace sunt numiți prin decret al Președintelui Republicii, după deliberarea Consiliului Superior al Magistraturii la propunerea consiliului judiciar competent teritorial, completat cu cinci reprezentanți desemnați de comun acord de consilierii ordinului avocaților și procurorilor din circumscripția curții de apel.

[…]

Articolul 10

Obligațiile judecătorului de pace

1. Judecătorul de pace este supus obligațiilor care revin magistraților de drept comun. […]

[…]

Articolul 11

Indemnizații cuvenite judecătorului de pace

1. Funcția de judecător de pace este onorifică.

2. Magistrații onorifici care exercită funcția de judecător de pace primesc o indemnizație de 70 000 [de lire italiene (ITL) (aproximativ 35 de euro)] pentru fiecare ședință civilă sau penală, chiar dacă nu este vorba despre o ședință de audiere a pledoariilor, și pentru activitatea de aplicare a sigiliilor, și de 110 000 ITL [aproximativ 55 de euro] pentru orice altă procedură atribuită și încheiată sau radiată de pe rol.

3. Aceștia primesc de asemenea o indemnizație de 500 000 ITL [aproximativ 250 de euro] pentru fiecare lună de serviciu efectiv cu titlu de rambursare a cheltuielilor de formare, a cheltuielilor de perfecționare profesională și a cheltuielilor generale aferente funcției.

[…]

4 bis. Indemnizațiile prevăzute de prezentul articol pot fi cumulate cu pensiile și cu indemnizațiile acordate la sfârșitul raportului de muncă, indiferent de denumirea acestora.

4 ter. Indemnizațiile prevăzute la prezentul articol nu pot depăși în niciun caz suma de 72 000 de euro brut pe an.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

11 PG a exercitat funcția de Giudice di pace (judecător de pace) fără întrerupere de la 3 iulie 2002 la 31 mai 2016.

12 În cadrul litigiului principal, PG a solicitat, susținând că judecătorii de pace și magistrații de drept comun exercită funcții identice, declararea dreptului său la statutul juridic de funcționar public, cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă, în cadrul magistraturii. PG a solicitat de asemenea să fie repus în drepturile sale economice și de securitate socială, precum și în cele în materie de asigurări sociale.

13 Instanța de trimitere subliniază că, potrivit reglementării naționale, contrar situației magistraților de drept comun, raportul de muncă al judecătorului de pace nu prezintă elementele caracteristice ale raporturilor de funcție publică. Din aceasta ar rezulta că judecătorul de pace nu beneficiază de nicio formă de protecție socială sau de asigurări sociale, inclusiv în ceea ce privește protecția sănătății, a maternității și a familiei, precum și a dreptului la concediu de odihnă.

14 Potrivit instanței de trimitere, judecătorii de pace exercită totuși funcții jurisdicționale comparabile celor ale magistraților de drept comun și, în orice caz, celor ale altor lucrători din administrația publică. Faptul că remunerația plătită judecătorilor de pace este calificată formal drept „indemnizație” ar fi lipsit de relevanță. Reînnoirile nerezonabile și nejustificate ale raporturilor de muncă pe durată determinată și prelungirea sistematică a mandatelor judecătorilor de pace ar provoca o „definitivare” a raportului de muncă pe care legea italiană îl califică drept onorific și pe care nicio sancțiune efectivă nu îl poate descuraja.

15 În aceste condiții, Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (Tribunalul Administrativ Regional din Emilia Romagna, Italia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolele 20, 21, 31, 33 și 34 din [cartă], [clauzele 2 și 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70], [clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, anexat la Directiva 97/81], articolul 7 din Directiva [2003/88], precum și articolul 1 și articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva [2000/78] se opun aplicării unei reglementări naționale precum cea prevăzută în ordinea juridică italiană în [Legea nr. 374/91] și în Decretul legislativ nr. 92/2016, astfel cum este interpretată în mod constant de jurisprudență, potrivit căreia judecătorii de pace, în calitate de judecători onorifici, nu numai că nu sunt asimilați judecătorilor «togati» [magistrați de drept comun] în ceea ce privește tratamentul financiar, al securității sociale și al asigurărilor sociale, ci sunt complet excluși de la orice formă de protecție socială și de asigurări sociale garantată lucrătorului subordonat din sectorul public?

2) Principiile [Uniunii Europene] al autonomiei și al independenței funcției jurisdicționale și în special articolul 47 din [cartă] se opun aplicării unei reglementări naționale precum reglementarea italiană, potrivit căreia judecătorii de pace, în calitate de judecători onorifici, nu numai că nu sunt asimilați judecătorilor «togati» [magistrați de drept comun] în ceea ce privește tratamentul financiar, al securității sociale și al asigurărilor sociale, ci sunt complet excluși de la orice formă de protecție socială și de asigurări sociale garantată lucrătorului subordonat din sectorul public?

3) Clauza 5 din [Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată] se opune aplicării unei reglementări naționale precum reglementarea italiană, potrivit căreia funcțiile pe durată determinată ale judecătorilor de pace, în calitate de judecători onorifici, stabilite inițial la opt ani (două mandate de patru ani), pot fi în mod sistematic prelungite cu alți patru ani fără a se prevedea, ca alternativă la transformarea în raport de muncă pe durată nedeterminată, nicio sancțiune efectivă și disuasivă?"

16 În urma pronunțării Hotărârii din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-658/18, EU:C:2020:572), Curtea a solicitat Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (Tribunalul Administrativ Regional din Emilia Romagna) să precizeze dacă, având în vedere această hotărâre, dorea să își mențină cererea de decizie preliminară.

17 La 28 octombrie 2020, instanța de trimitere a comunicat că își menține cererea respectivă, pentru motivul că Curtea nu se pronunțase cu privire la toate incompatibilitățile dintre dreptul Uniunii și reglementarea internă în cauză. Această instanță a precizat că este important ca Curtea să examineze în mod aprofundat funcțiile exercitate de judecătorul de pace în ordinea juridică italiană, lipsa unei astfel de examinări riscând să determine o marjă de apreciere prea mare a instanței naționale.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitatea întrebărilor

18 Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cadrul cooperării dintre aceasta din urmă și instanțele naționale, instituită prin articolul 267 TFUE, numai instanța națională sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (Hotărârea din 17 septembrie 2020, Burgo Group, C-92/19, EU:C:2020:733, punctul 39 și jurisprudența citată).

19 Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de pertinență. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 17 septembrie 2020, Burgo Group, C-92/19, EU:C:2020:733, punctul 40 și jurisprudența citată).

20 În această privință, pentru a permite Curții să furnizeze o interpretare a dreptului Uniunii care să fie utilă instanței naționale, articolul 94 litera (c) din Regulamentul de procedură al Curții impune în special ca cererea de decizie preliminară să cuprindă expunerea motivelor care au determinat instanța de trimitere să aibă îndoieli cu privire la interpretarea sau validitatea anumitor dispoziții ale dreptului Uniunii, precum și legătura pe care instanța de trimitere o stabilește între aceste dispoziții și legislația națională aplicabilă litigiului principal.

21 În ceea ce privește prima întrebare, decizia de trimitere nu îndeplinește aceste cerințe.

22 Astfel, decizia de trimitere nu permite înțelegerea motivelor pentru care articolele 33 și 34 din cartă, precum și dispozițiile Directivei 2000/78, s-ar opune unei reglementări naționale, așa cum este interpretată de jurisprudența națională, potrivit căreia judecătorii de pace, în calitate de magistrați onorifici, nu ar beneficia de același sistem de remunerare, de securitate socială și de asigurări sociale precum magistrații de drept comun și ar fi astfel excluși de la orice formă de protecție socială și de asigurări sociale de care beneficiază lucrătorii din sectorul public.

23 În ceea ce privește a doua întrebare, instanța de trimitere nu prezintă motivele care au putut-o determina să ridice problema compatibilității reglementării în cauză cu principiile autonomiei și independenței funcției jurisdicționale îndeplinite de judecătorii de pace. Instanța de trimitere se limitează, astfel, să indice că imparțialitatea și independența judecătorului impun recunoașterea în favoarea tuturor magistraților a drepturilor fundamentale precum continuitatea raportului de muncă, un tratament financiar corespunzător și respectarea dreptului la apărare în procedurile disciplinare și paradisciplinare.

24 În consecință, Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util unei părți a primei întrebări și celei de a doua întrebări.

25 Din ceea ce precedă rezultă că trebuie să se declare inadmisibile, pe de o parte, prima întrebare preliminară, în măsura în care privește interpretarea articolelor 33 și 34 din cartă, precum și a Directivei 2000/78 și, pe de altă parte, a doua întrebare preliminară în totalitate.

Cu privire la prima întrebare

26 Cu titlu introductiv, este necesar să se înțeleagă că instanța de trimitere, prin intermediul primei întrebări, nu solicită o interpretare autonomă a articolelor 20, 21 și 31 din cartă, acestea fiind evocate numai în susținerea cererii de interpretare a Directivei 2003/88, a Acordului-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, precum și a Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

27 Astfel, prin intermediul acestei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva 2003/88, clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, precum și clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care nu prevede pentru judecătorii de pace dreptul de a beneficia de un concediu anual plătit de 30 de zile și nici de un sistem de securitate socială și de asigurări sociale care depinde de raportul de muncă, cum este cel prevăzut pentru magistrații de drept comun.

28 Astfel cum s-a arătat deja la punctul 13 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere precizează că raportul de muncă al magistraților de drept comun este un raport de funcție publică, ceea ce nu este cazul celui al judecătorilor de pace, calificat drept „onorific” de reglementarea în cauză. În aceste împrejurări, judecătorii de pace precum PG ar fi privați de orice drept la concediu plătit, precum și de orice formă de protecție socială sau de asigurări sociale, inclusiv în ceea ce privește protecția sănătății, a maternității și a familiei.

29 În această privință, din dosarul de care dispune Curtea reiese că raportul de muncă al judecătorilor de pace se deosebește de cel al magistraților de drept comun prin mai multe elemente esențiale, și anume recrutarea, poziția în sistemul organizațional al administrației publice, regimul de incompatibilități și de exclusivitate a prestației, remunerarea, durata raportului, precum și caracterul deplin și exclusiv al funcțiilor.

30 De la bun început trebuie amintit că, în Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-658/18, EU:C:2020:572), Curtea a statuat în esență că noțiunea de „lucrător pe durată determinată”, menționată în clauza 2 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, trebuie interpretată în sensul că include un judecător de pace numit pentru o perioadă limitată, care, în cadrul funcțiilor sale, efectuează prestații reale și efective care nu sunt nici pur marginale, nici accesorii și pentru care primește indemnizații care au un caracter remuneratoriu, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

31 Rezultă că, în speță, revine instanței de trimitere, în cele din urmă, sarcina de a stabili dacă PG intră în sfera noțiunii de „lucrător pe durată determinată”, în sensul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată și/sau de „lucrător pe fracțiune de normă”, în sensul Acordului-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă.

32 Trebuie amintit că clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată enunță, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, o interdicție de a trata lucrătorii pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii 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 [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 136].

33 De asemenea, în conformitate cu obiectivul de eliminare a discriminărilor între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă, clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, se opune ca lucrătorii pe fracțiune de normă să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

34 Întrucât modul de redactare a clauzei 4 alineatele (1) și (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și cel al clauzei 4 alineatele (1) și (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată sunt în esență identice, este necesar să se arate că considerațiile exprimate în privința uneia dintre aceste dispoziții se aplică *mutatis mutandis* și în privința celeilalte.

35 Curtea a statuat că clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată urmărește să aplice principiul nediscriminării în privința lucrătorilor pe durată determinată pentru a împiedica posibilitatea ca un raport de muncă de această natură să fie utilizat de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 137].

36 În ceea ce privește „condițiile de încadrare în muncă” prevăzute de clauza 4 din același acord-cadru, Curtea a constatat deja că acestea cuprind condițiile referitoare la remunerații și la pensii care depind de raportul de încadrare în muncă, excluzând condițiile privind pensiile care rezultă dintr-un sistem obligatoriu de securitate socială (Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 134).

37 Revine instanței de trimitere sarcina de a stabili dacă sistemul de securitate socială și de asigurări sociale în discuție în litigiul principal intră sub incidența clauzei 4 din acordul-cadru menționat.

38 În plus, întrucât „condițiile de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată acoperă elementele constitutive ale remunerației, inclusiv nivelul acestor elemente, dreptul la concediu anual plătit, precum și condițiile referitoare la pensiile pentru limită de vârstă care depind de raportul de muncă, revine instanței de trimitere sarcina de a stabili dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, activitatea jurisdicțională a lui PG în exercitarea funcției de judecător de pace era comparabilă cu cea a unui magistrat de drept comun [a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctele 143-147].

39 Dacă se stabilește că un judecător de pace precum PG se află, având în vedere clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, într-o situație comparabilă cu cea a magistraților de drept comun, trebuie să se verifice și dacă există un motiv obiectiv care justifică existența unei diferențe de tratament.

40 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, noțiunea de „motive obiective”, în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acest acord-cadru, trebuie interpretată ca nepermițând justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată prin faptul că această diferență este prevăzută de o normă generală sau abstractă cum ar fi o lege sau o convenție colectivă [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 150 și jurisprudența citată].

41 Noțiunea respectivă impune, potrivit unei jurisprudențe de asemenea constante, ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară în acest scop. Elementele menționate pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată și din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, eventual, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 151].

42 Curtea a statuat, la punctul 156 din Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-658/18, EU:C:2020:572), în ceea ce privește justificarea referitoare la existența unui concurs inițial special conceput pentru magistrații de drept comun în vederea accesului în magistratură, care nu este necesar în vederea numirii judecătorilor de pace, că, având în vedere marja de apreciere de care beneficiază statele membre, în ceea ce privește organizarea propriilor administrații publice, acestea pot, în principiu, fără a încălca Directiva 1999/70 sau acordul-cadru, să prevadă condiții de acces în magistratură, precum și condiții de încadrare în muncă aplicabile atât magistraților de drept comun, cât și judecătorilor de pace.

43 Însă, în pofida acestei marje de apreciere, aplicarea criteriilor pe care statele membre le stabilesc trebuie să fie efectuată în mod transparent și să poată fi controlată pentru a împiedica orice tratament defavorabil al lucrătorilor pe durată determinată pentru simplul motiv al duratei contractelor sau a raporturilor de muncă ce justifică vechimea acestora și experiența lor profesională [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 157].

44 În cazul în care un asemenea tratament diferit rezultă din necesitatea de a ține seama de cerințe obiective referitoare la postul care se intenționează a fi ocupat prin această procedură de recrutare, care nu au legătură cu durata determinată a raportului de muncă dintre lucrător și angajatorul său, el poate fi justificat, în sensul clauzei 4 alineatele (1) și/sau (4) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. În această privință, trebuie să se considere că anumite diferențe de tratament între lucrători pe durată nedeterminată recrutați în urma unui concurs și lucrători pe durată determinată recrutați în urma unei proceduri diferite de cea prevăzută pentru lucrătorii pe durată nedeterminată pot, în principiu, să fie justificate de diferențele în ceea ce privește calificările necesare și de natura sarcinilor pentru care aceștia trebuie să își asume răspunderea [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctele 158 și 159].

45 Curtea a statuat astfel că obiectivele invocate de guvernul italian care constau în reflectarea diferențelor de exercitare a profesiei între un judecător de pace și un magistrat de drept comun pot fi considerate ca reprezentând un „motiv obiectiv”, în sensul clauzei 4 alineatele (1) și/sau (4) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, cu condiția să răspundă unei necesități reale, să fie apte să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și să fie necesare pentru realizarea acestui scop [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 160].

46 În această privință, Curtea a considerat că diferențele dintre procedurile de recrutare a judecătorilor de pace și a magistraților de drept comun și în special importanța deosebită acordată de ordinea juridică națională, și mai precis de articolul 106 alineatul (1) din Constituția italiană, concursurilor special concepute pentru recrutarea magistraților de drept comun par să indice o natură specifică a sarcinilor pentru care aceștia din urmă trebuie să își asume răspunderea și un nivel diferit al calificărilor necesare în vederea îndeplinirii acestor sarcini. În orice caz, revine instanței de trimitere sarcina de a aprecia, în acest scop, elementele calitative și cantitative disponibile referitoare la funcțiile exercitate de judecătorii de pace și de magistrații profesioniști, constrângerile orare și obligațiile la care sunt supuși, precum și, în general, ansamblul împrejurărilor și al faptelor pertinente [Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 161].

47 Astfel, din această jurisprudență reiese că existența unui concurs inițial special conceput pentru magistrații de drept comun în vederea accesului în magistratură, care nu este inerent numirii judecătorilor de pace, permite excluderea faptului ca aceștia din urmă să beneficieze integral de drepturile magistraților de drept comun.

48 Totuși, este necesar să se constate că, ținând seama de jurisprudența menționată și în special de verificările care sunt de competența sa exclusivă, în conformitate cu Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 161), și amintite la punctul 46 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere a arătat în esență că diferența dintre modalitățile de acces în magistratură aplicabile acestor două categorii de lucrători nu poate justifica excluderea, în cazul magistraților onorifici, de la orice concediu anual plătit, precum și de la orice sistem de securitate socială și de asigurări sociale de care beneficiază magistrații de drept comun care se află într-o situație comparabilă.

49 În ceea ce privește în special dreptul la concediu, trebuie amintit că, în conformitate cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, „statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni”.

50 În plus, din cuprinsul Directivei 2003/88 și din jurisprudența Curții reiese că, deși revine statelor membre obligația de a defini condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediul anual plătit, acestea au obligația de a se abține de la a condiționa în vreun mod însăși constituirea dreptului respectiv care rezultă direct din această directivă (Hotărârea din 25 iunie 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria și Iccrea Banca, C-762/18 și C-37/19, EU:C:2020:504, punctul 56, precum și jurisprudența citată).

51 De altfel, trebuie amintit că, în conformitate cu alineatul (2) al clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

52 În acest sens, Curtea a statuat că, în cazul muncii pe fracțiune de normă, dreptul Uniunii nu se opune nici calculării unei pensii pentru limită de vârstă potrivit principiului *pro rata temporis* (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker, C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583, punctele 90 și 91), nici calculării concediului anual plătit potrivit aceluiași principiu (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 33, precum și Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin, C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 36). Astfel, în cauzele în care s-au pronunțat hotărârile menționate, luarea în considerare a programului de muncă redus în raport cu cel al lucrătorului cu normă întreagă constituia un criteriu obiectiv care permitea o reducere proporțională a drepturilor lucrătorilor în cauză (Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, punctele 23 și 24).

53 Prin urmare, sub rezerva verificărilor care sunt de competența exclusivă a instanței naționale, este necesar să se considere că, deși anumite diferențe de tratament pot fi justificate în ceea ce privește calificările necesare și natura sarcinilor pentru care magistrații de drept comun trebuie să își asume răspunderea, excluderea oricărui drept de concediu, precum și a oricărei forme de protecție socială și de asigurări sociale în privința judecătorilor de pace nu poate fi admisă în raport cu clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată sau cu clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă.

54 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la prima întrebare că articolul 7 din Directiva 2003/88, clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, precum și clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care nu prevede pentru judecătorii de pace niciun drept de a beneficia de un concediu anual plătit de 30 de zile, de un sistem de securitate socială și de asigurări sociale care depinde de raportul de muncă, cum este cel prevăzut pentru magistrații de drept comun, în cazul în care acest judecător de pace intră în sfera noțiunii de „lucrător pe fracțiune de normă”, în sensul Acordului-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și/sau de „lucrător pe durată determinată”, în sensul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, și se află într-o situație comparabilă cu cea a unui magistrat de drept comun.

Cu privire la a treia întrebare

55 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia un raport de muncă pe durată determinată poate face obiectul a cel mult trei reînnoiri succesive, de patru ani fiecare, pentru o durată totală care nu depășește 16 ani, și care nu prevede posibilitatea de a sancționa în mod efectiv și disuasiv reînnoirea abuzivă a unor raporturi de muncă.

56 În primul rând, trebuie amintit că clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată prevede că statele membre adoptă măsuri referitoare la numărul de reînnoiri ale contractelor sau ale raporturilor de muncă pe durată determinată succesive și/sau la durata maximă totală a unor astfel de contracte sau de raporturi de muncă.

57 Or, trebuie să se constate că reglementarea italiană aplicabilă litigiului principal prevedea efectiv o limită a numărului de reînnoiri succesive, precum și a duratei maxime a acestor contracte pe durată determinată.

58 În această privință, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că, deși statele membre dispun de o marjă de apreciere referitoare la măsurile de prevenire a abuzurilor, ele nu pot totuși repune în discuție obiectivul sau efectul util al Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată [Hotărârea din 11 februarie 2021, M. V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 56].

59 În al doilea rând, trebuie analizat dacă sancționarea unui eventual abuz îndeplinește cerințele prevăzute de clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, în ipoteza în care reglementarea italiană nu ar permite transformarea raportului de muncă într-un contract pe durată nedeterminată.

60 Dintr-o jurisprudență constantă rezultă că clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată nu stabilește o obligație a statelor membre de a prevedea transformarea în contract pe durată nedeterminată a contractelor de muncă pe durată determinată (Ordonanța din 12 decembrie 2013, Papalia, C-50/13, nepublicată, EU:C:2013:873, punctul 16), și nici nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care ar fi fost constatate abuzuri [Hotărârea din 11 februarie 2021, M. V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 57].

61 Revine, așadar, autorităților naționale sarcina de a adopta măsuri proporționale, eficiente și disuasive pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, care pot prevedea, în acest sens, transformarea contractelor pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată. Totuși, atunci când s-a recurs abuziv la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării [Hotărârea din 11 februarie 2021, M. V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctele 57-59].

62 Pentru ca o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal, care interzice, numai în sectorul public, transformarea în contract de muncă pe durată nedeterminată a unei succesiuni de contracte pe durată determinată să poată fi considerată conformă cu Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, ordinea juridică internă a statului membru în cauză trebuie să includă, în sectorul respectiv, o altă măsură efectivă pentru a evita și, dacă este cazul, a sancționa folosirea abuzivă a unor contracte pe durată determinată succesive (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 34 și jurisprudența citată).

63 În măsura în care nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor de drept intern, revine instanței de trimitere sarcina de a aprecia dacă condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante ale dreptului intern sunt adecvate pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive [Hotărârea din 11 februarie 2021, M. V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 61].

64 În speță, din indicațiile furnizate de instanța de trimitere reiese că nicio dispoziție din cadrul ordinii juridice italiene nu permite sancționarea în mod efectiv și disuasiv a reînnoirii abuzive a raporturilor de muncă pe durată determinată, în sensul clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

65 Or, lipsa oricărei sancțiuni nu pare de natură să prevină și, dacă este cazul, să sancționeze folosirea abuzivă de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive.

66 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la a treia întrebare că clauza 5 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia un raport de muncă pe durată determinată poate face obiectul a cel mult trei reînnoiri succesive, de patru ani fiecare, pentru o durată totală care nu depășește 16 ani, și care nu prevede posibilitatea de a sancționa în mod efectiv și disuasiv reînnoirea abuzivă a unor raporturi de muncă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

1) **Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat între CES, UNICE și CEEP, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998, precum și clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care nu prevede pentru judecătorii de pace niciun drept de a beneficia de un concediu anual plătit de 30 de zile, de un sistem de securitate socială și de asigurări sociale care depinde de raportul de muncă, cum este cel prevăzut pentru magistrații de drept comun, în cazul în care acest judecător de pace intră în sfera noțiunii de „lucrător pe fracțiune de normă”, în sensul Acordului-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și/sau de „lucrător pe durată determinată”, în sensul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, și se află într-o situație comparabilă cu cea a unui magistrat de drept comun.**

2) **Clauza 5 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia un raport de muncă pe durată determinată poate face obiectul a cel mult trei reînnoiri succesive, de patru ani fiecare, pentru o durată totală care nu depășește 16 ani, și care nu prevede posibilitatea de a sancționa în mod efectiv și disuasiv reînnoirea abuzivă a unor raporturi de muncă.**

Semnături