Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

20 septembrie 2018*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Sector public – Cadre didactice din învățământul secundar – Numire ca funcționari de carieră a unor lucrători angajați pe durată determinată printr-o procedură de recrutare pe bază de diplome – Stabilirea vechimii – Luarea în considerare parțială a perioadelor de serviciu efectuate în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată”

În cauza C-466/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunale di Trento (Tribunalul din Trento, Italia), prin decizia din 18 iulie 2017, primită de Curte la 3 august 2017, în procedura

Chiara Motter

împotriva

Provincia autonoma di Trento,

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din domnul C. G. Fernlund (raportor), președinte de cameră, domnii S. Rodin și E. Regan, judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru doamna Motter, de W. Miceli, de F. Ganci, de V. De Michele, de E. De Nisco, de S. Galleano și de G. Rinaldi, avvocati;

– pentru Provincia autonoma di Trento, de N. Pedrazzoli, de L. Bobbio, de A. Pizzoferrato, de M. Dalla Serra și de M. Velardo, avvocati;

– pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de L. Fiandaca, de C. Colelli și de G. D’Avanzo, avvocati dello Stato;

* Limba de procedură: italiana.

– pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de G. Gattinara, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Chiara Motter, pe de o parte, și Provincia autonoma di Trento (Provincia autonomă Trento, Italia), pe de altă parte, în legătură cu calcularea vechimii sale la momentul încheierii cu aceasta din urmă a unui contract de muncă pe durată nedeterminată.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

4 Clauza 2 din acordul-cadru 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.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali pot prevedea ca acest acord să nu se aplice:
(a) relațiilor de formare profesională inițială și de ucenicie;
(b) contractelor sau raporturilor de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice.”

5 Clauza 3 din acordul-cadru are următorul cuprins:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

(2) În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe.

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."

6 Clauza 4 din acordul-cadru prevede:

„(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*.

(3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și/sau partenerii sociali, având în vedere legislația comunitară, legislația, convențiile colective și practicile naționale.

(4) Condițiile 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."

Dreptul italian

7 Articolul 485 alineatul 1 din decreto legislativo n° 297, „testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado" (Decretul legislativ nr. 297, „Textul unic al dispozițiilor legislative aplicabile în domeniul educației, privind școlile de orice nivel și grad"), din 16 aprilie 1994 (supliment ordinar la GURI nr. 115 din 19 mai 1994) prevede:

„În cazul personalului didactic din instituțiile de învățământ secundar și artistic, serviciul efectuat în cadrul acestor școli de stat și asimilate, inclusiv cele situate în străinătate, în calitate de profesor netitular, este recunoscut drept serviciu efectuat în calitate de titular, în scopuri juridice și economice, în totalitate pentru primii patru ani și în proporție de două treimi din eventuala perioadă suplimentară, precum și în scopuri economice în ceea ce privește treimea rămasă. Drepturile economice derivate din această recunoaștere sunt păstrate și evaluate la toate nivelurile de remunerare ulterioare celui atribuit la data acestei recunoașteri."

Litigiul principal și întrebările preliminare

8 În cursul anului 2003, doamna Motter a fost recrutată de Provincia autonomă Trento în temeiul unui contract pe durată determinată, în calitate de cadru didactic în învățământul secundar, pentru anul școlar 2003/2004. Ulterior, ea a continuat această activitate în mod neîntrerupt, prin intermediul altor șapte contracte succesive, fiecare cu o durată determinată corespunzătoare celei a anului școlar.

9 De la 1 septembrie 2011, doamna Motter beneficiază de un contract de muncă pe durată nedeterminată. Ea a fost titularizată la 1 septembrie 2012.

10 La 8 septembrie 2014, Provincia autonomă Trento a efectuat reconstituirea carierei persoanei interesate în vederea încadrării sale în grad în temeiul unei reglementări aplicabile începând de la 1 ianuarie 2012. Conform articolului 485 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 297 din 16 aprilie 1994, doamnei Motter i s-a recunoscut în acest scop o vechime de 80 de luni din cele 96 de luni efectiv realizate. Primii patru ani au fost luați în considerare integral, următorii patru într-o proporție limitată la două treimi, cu alte cuvinte 32 de luni din 48. Ea a fost încadrată în gradul întâi.

11 La 2 decembrie 2016, doamna Motter a sesizat Tribunale di Trento (Tribunalul din Trento, Italia) cu o acțiune vizând obligarea Provinciei autonome Trento la luarea în considerare a întregii sale vechimi dobândite înainte de încheierea contractului pe durată nedeterminată în exercitarea aceleași funcții, în temeiul celor opt contracte pe durată determinată încheiate în mod succesiv pentru anii școlari 2003/2004-2010/2011.

12 În susținerea acțiunii formulate, ea invocă încălcarea clauzei 4 din acordul-cadru și solicită neaplicarea articolului 485 din Decretul legislativ nr. 297 din 16 aprilie 1994, în măsura în care acesta prevede că luarea în considerare a serviciilor îndeplinite în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată este integrală în limita a patru ani și, peste patru ani, limitată la două treimi.

13 Instanța de trimitere consideră că, în vederea aplicării principiului nediscriminării prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru, trebuie să se verifice că nu sunt tratate în mod diferit situații comparabile. Pentru a efectua o asemenea verificare, situația doamnei Motter ar putea fi comparată cu cea a unui cadru didactic ce exercită o muncă similară care, după ce a fost recrutat prin concurs pe o durată nedeterminată, are aceeași vechime ca doamna Motter.

14 În această privință, doamna Motter a arătat, fără a fi contrazisă cu privire la acest aspect de partea adversă, că îndeplinea sarcini identice cu cele ale cadrelor didactice recrutate prin concurs pe baza unor contracte pe durată nedeterminată. Cu toate acestea, instanța de trimitere ridică problema existenței unei diferențe între aceste două situații. Întrucât cadrele didactice funcționari sunt candidați care au reușit la un concurs, s-ar putea susține că prestațiile lor sunt de o calitate superioară celei a prestațiilor cadrelor didactice pe durată determinată. Dacă ar fi așa, nu ar mai trebui urmat motivul expus la punctul 45 din Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646), prin care Curtea a refuzat să considere că salariați care îndeplinesc sarcini identice ar putea fi considerați ca fiind în situații diferite după cum au reușit la un concurs de acces la funcția publică.

15 Instanța de trimitere arată că opiniile instanțelor italiene sunt împărțite cu privire la acest aspect. Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia) a statuat astfel că, pentru cadrele didactice, clauza 4 din acordul-cadru impune luarea în considerare a vechimii dobândite în temeiul unor contracte pe durată determinată anterioare, în scopul asigurării egalității lor de tratament în raport cu cadrele didactice care beneficiază de contracte pe durată nedeterminată. În schimb, mai multe instanțe inferioare ar fi adoptat soluția contrară.

16 Ținând seama de aceste elemente, instanța de trimitere ridică problema dacă faptul de a nu fi reușit la un concurs de acces la funcția publică poate justifica un tratament diferențiat în detrimentul salariaților pe durată determinată.

17 Instanța de trimitere indică, pe de altă parte, că în Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctele 23, 55 și 62), Curtea a decis că luarea în considerare integrală a vechimii dobândite în temeiul unor contracte pe durată determinată în beneficiul lucrătorilor integrați în cadrul permanent al funcției publice ar putea conduce la o discriminare inversă, în detrimentul candidaților care au reușit la concurs, angajați pe o durată nedeterminată.

18 Aceste elemente determină instanța de trimitere să se întrebe dacă dreptul italian, prevăzând la articolul 485 din Decretul legislativ nr. 297 din 16 aprilie 1994 o formulă degresivă de luare în considerare a vechimii dobândite în temeiul unor contracte pe durată determinată în scopul de a evita o discriminare inversă față de candidații care au reușit la un concurs al funcției publice, este compatibil cu clauza 4 din acordul-cadru.

19 În aceste condiții, Tribunale di Trento (Tribunalul din Trento) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În scopul aplicării principiului nediscriminării prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru, instituirea unei examinări obiective inițiale a competențelor profesionale prin intermediul unui concurs public încheiat cu succes constituie un element care se încadrează în condițiile de formare pe care instanța națională trebuie să le ia în considerare pentru a stabili dacă situația unui lucrător pe durată nedeterminată este comparabilă cu cea a unui lucrător pe durată determinată, precum și pentru a verifica dacă există un motiv obiectiv care să justifice o diferență de tratament între un lucrător pe durată nedeterminată și un lucrător pe durată determinată?

2) Principiul nediscriminării prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru se opune unei reglementări interne precum cea de la articolul 485 alineatul l din Decretul legislativ nr. 297 din 16 aprilie 1994, care prevede că, în scopul stabilirii vechimii în muncă la data titularizării prin intermediul unui contract pe durată nedeterminată, luarea în considerare a serviciilor efectuate pe durată determinată este integrală în limita a patru ani, în timp ce pentru anii ulteriori se reduce cu o treime în scopuri juridice și cu două treimi în scopuri economice, pentru motivul că exercitarea unei activități pe durată determinată nu este supusă unei examinări obiective inițiale a competențelor profesionale prin intermediul unui concurs public încheiat cu succes?

3) Principiul nediscriminării prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru se opune unei reglementări interne precum cea de la articolul 485 alineatul l din Decretul legislativ nr. 297 din 16 aprilie 1994, care prevede că, în scopul stabilirii vechimii în muncă la data titularizării prin intermediul unui contract pe durată nedeterminată, luarea în considerare a serviciilor efectuate pe durată determinată este integrală în limita a patru ani, în timp ce pentru anii ulteriori se reduce cu o treime în scopuri juridice și cu două treimi în scopuri economice, pentru a evita producerea unor discriminări inverse împotriva funcționarilor titularizați în urma reușitei la un concurs public[?]”

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

20 Guvernul italian susține că cererea de decizie preliminară este inadmisibilă, din cauza impreciziei sale. Dat fiind că instanța de trimitere nu a definit faptele în mod adecvat și suficient de precis, nu ar fi posibil să se aprecieze caracterul comparabil al situației reclamantei din litigiul principal cu cea a funcționarilor plasați într-o poziție comparabilă și să se răspundă la întrebările preliminare.

21 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale, instituită la articolul 267 TFUE, numai instanța națională care este 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 6 septembrie 2016, Petruhhin, C-182/15, EU:C:2016:630, punctul 19 și jurisprudența citată).

22 Rezultă că întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de pertinență. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei cereri formulate 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 ori 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 26 iulie 2017, Persidera, C-112/16, EU:C:2017:597, punctul 24 și jurisprudența citată).

23 Or, în prezenta cauză, cererea de decizie preliminară conține o descriere a elementelor de drept și de fapt aflate la originea litigiului principal suficientă pentru a permite Curții să răspundă în mod util la întrebările adresate. Aceste întrebări, care privesc interpretarea clauzei 4 din acordul-cadru, se înscriu în cadrul unui litigiu referitor la condițiile în care se iau în considerare perioadele de vechime efectuate de lucrătorii pe durată determinată în vederea încadrării în grad la momentul recrutării lor ca funcționari. Din acest motiv, ele prezintă o legătură directă cu obiectul litigiului principal și nu sunt ipotetice. Atât doamna Motter, cât și Provincia autonomă Trento, precum și guvernul italian și Comisia Europeană au fost, în plus, în măsură să își prezinte observațiile cu privire la întrebările adresate de instanța de trimitere.

24 Din cele de mai sus rezultă că cererea de decizie preliminară este admisibilă.

Cu privire la întrebările preliminare

25 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care, în vederea încadrării unui lucrător într-o categorie de remunerație la recrutarea sa pe bază de diplome ca funcționar de carieră, ia în considerare perioadele de serviciu efectuate în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată în mod integral până la al patrulea an și, peste patru ani, în mod parțial, în limita a două treimi.

26 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie amintit că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru interzice, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, tratarea lucrătorilor cu contract pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili numai pentru că aceștia lucrează pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. Punctul 4 al acestei clauze cuprinde aceeași interdicție în ceea ce privește condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 39). În plus, Curtea a statuat deja că normele referitoare la perioadele de serviciu care trebuie efectuate pentru a putea fi promovat într-o categorie de remunerație sunt cuprinse în noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctele 46 și 47).

27 Din informațiile furnizate Curții în cadrul prezentei proceduri rezultă că, spre deosebire de cadrele didactice pe durată nedeterminată recrutate prin concurs, cadrelor didactice pe durată determinată care devin funcționari de carieră prin recrutare pe bază de diplome nu li se poate lua în considerare, în vederea încadrării lor într-o categorie de remunerație, vechimea în mod integral decât pentru primii patru ani de serviciu, această luare în considerare fiind apoi limitată la două treimi pentru anii următori. Aplicarea reglementării naționale în cauză a condus astfel administrația să rețină doar 80 de luni din cele 96 realizate efectiv în temeiul unor contracte pe durată determinată de reclamanta din litigiul principal, și anume 83 % din vechimea pe care o dobândise în serviciu.

28 Or, astfel cum rezultă din însuși modul de redactare a clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, egalitatea de tratament nu se aplică decât între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili. În consecință, pentru a aprecia dacă această diferență de tratament constituie o discriminare interzisă de această clauză, este necesar, într-o primă etapă, să se examineze caracterul comparabil al situațiilor în cauză, apoi, într-o a doua etapă, să se examineze existența unei eventuale justificări obiective.

Cu privire la caracterul comparabil al situațiilor în cauză

29 Pentru a aprecia dacă persoanele interesate efectuează aceeași muncă sau au aceeași ocupație în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acesta, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că aceste persoane se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 51 și jurisprudența citată).

30 Natura funcțiilor exercitate de reclamanta din litigiul principal în anii în care a lucrat în calitate de cadru didactic în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată și calitatea experienței dobândite cu acest titlu fac parte dintre criteriile care permit să se verifice dacă aceasta se află într-o situație comparabilă cu cea a unui funcționar recrutat prin concurs și care a dobândit aceeași vechime (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 44).

31 În speță, din indicațiile furnizate de instanța de trimitere rezultă că funcțiile exercitate de reclamanta din litigiul principal în cursul anilor în care a lucrat în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată erau identice cu cele care i-au fost încredințate în calitate de funcționar de carieră.

32 Reiese totuși că reclamanta din litigiul principal nu a reușit la un concurs public de acces la funcția publică. Instanța de trimitere ridică problema dacă o astfel de circumstanță obiectivă implică competențe profesionale inferioare, susceptibile să se manifeste, în special în primele perioade de învățământ, printr-o calitate mai slabă a prestațiilor furnizate în raport cu cele ale funcționarilor de carieră recrutați prin concurs.

33 Cu toate acestea, este necesar să se considere că lipsa calității de candidat care a reușit la un concurs administrativ nu implică faptul că reclamanta din litigiul principal, la momentul angajării sale pe durată nedeterminată, nu se afla într-o situație comparabilă cu cea a funcționarilor de carieră, din moment ce condițiile stabilite prin procedura națională de recrutare pe bază de diplome urmăresc tocmai să permită integrarea în cadrul permanent al funcției publice a unor lucrători pe durată determinată care dispun de o experiență profesională ce permite să se considere că situația lor poate fi asimilată celei a funcționarilor de carieră (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 45).

34 Pe de altă parte, ipoteza potrivit căreia calitatea prestațiilor cadrelor didactice recent angajate pe durată determinată ar fi inferioară celei a prestațiilor candidaților care au reușit la concurs nu pare compatibilă cu alegerea legiuitorului național de a recunoaște integral vechimea dobândită prin primii patru ani de activitate profesională a cadrelor didactice pe durată determinată. În plus, o asemenea ipoteză, dacă s-ar adeveri, ar implica din partea autorităților naționale organizarea unor concursuri suficient de frecvente pentru a satisface nevoile de recrutare. Or, situația nu pare să fie aceasta din moment ce din observațiile prezentate Curții de reclamanta din litigiul principal reiese că concursurile de recrutare se organizează doar sporadic, ultimele având loc în cursul anilor 1999, 2012 și 2016. O asemenea situație, a cărei verificare este de competența instanței de trimitere, pare să fie cu greu compatibilă cu teza susținută de guvernul italian potrivit căreia prestațiile cadrelor didactice pe durată determinată sunt inferioare celor ale cadrelor didactice pe durată nedeterminată recrutate prin concurs.

35 Din aceste elemente reiese că situațiile în cauză sunt comparabile, sub rezerva verificărilor de natură factuală care trebuie efectuate de instanța de trimitere. În consecință, trebuie să se stabilească dacă există un motiv obiectiv care să justifice neluarea în considerare integrală a perioadelor de serviciu cu o durată de peste patru ani, efectuate în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată, la momentul încadrării în categoria lor de remunerație a funcționarilor din învățământul secundar recrutați pe bază de diplome.

Cu privire la existența unei justificări obiective

36 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea „motive obiective”, în sensul clauzei 4 punctele 1 și/sau 4 din acordul-cadru, trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată prin faptul că această diferență este prevăzută printr-o normă generală și abstractă cum ar fi o lege sau o convenție colectivă (Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 56 și jurisprudența citată).

37 Noțiunea amintită impune 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 susceptibilă să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui scop. Elementele menționate pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată, din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, eventual, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 57 și jurisprudența citată).

38 Recurgerea doar la natura temporară a muncii personalului din cadrul administrației publice nu este conformă acestor cerințe și nu poate, așadar, să constituie prin ea însăși un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 4 punctele 1 și/sau 4 din acordul-cadru. Astfel, 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 acordului-cadru și ar echivala cu continuarea menținerii unei situații nefavorabile pentru lucrătorii pe durată determinată (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 52).

39 Astfel, Curtea a statuat deja că clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care exclude în totalitate luarea în considerare a perioadelor de serviciu efectuate de un lucrător pe durată determinată al unei autorități publice pentru stabilirea vechimii în muncă a acestuia, la momentul recrutării sale pe durată nedeterminată de către aceeași autoritate ca funcționar de carieră, în cadrul unei proceduri specifice de stabilizare a raportului său de muncă, cu excepția cazului în care această excludere este justificată de „motive obiective” în sensul punctelor 1 și/sau 4 din această clauză. Simplul fapt că lucrătorul pe durată determinată a efectuat perioadele de serviciu menționate în temeiul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată nu constituie un astfel de motiv obiectiv (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 71).

40 În speță, pentru a justifica diferența de tratament invocată în cauza principală, guvernul italian arată că măsura în discuție în litigiul principal, spre deosebire de cea care era în discuție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646), recunoaște integral cariera efectuată de lucrători pe durată determinată la momentul recrutării lor ca funcționari de carieră.

41 Desigur, reglementarea națională în discuție în litigiul principal recunoaște în întregime această carieră. Însă ea nu o recunoaște în mod uniform, întrucât vechimea dobândită după primii patru ani este luată în considerare numai în limita a două treimi.

42 În această privință, guvernul italian explică o asemenea reducere prin necesitatea de a reflecta faptul că experiența cadrelor didactice pe durată determinată nu poate fi comparată în ansamblu cu cea a colegilor lor funcționari de carieră recrutați prin concurs. Spre deosebire de aceștia din urmă, cadrele didactice pe durată determinată ar fi în mod frecvent chemate să îndeplinească misiuni de înlocuire

temporare și să predea o multitudine de materii. În plus, acestea ar fi supuse unei înregistrări a timpului de lucru efectuat diferite de cea aplicabilă funcționarilor de carieră. Ținând seama de aceste diferențe, atât din punct de vedere calitativ, cât și cantitativ și pentru a evita orice discriminare inversă în detrimentul funcționarilor recrutați prin concurs, guvernul italian apreciază ca fiind justificată aplicarea unui coeficient de reducere la luarea în considerare a vechimii dobândite în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată.

43 Trebuie amintit că, ținând seama de marja de apreciere de care beneficiază statele membre în privința organizării propriilor administrații publice, acestea pot, în principiu, fără a încălca Directiva 1999/70 sau acordul-cadru, să prevadă condițiile de acces la calitatea de funcționari de carieră, precum și condițiile de încadrare a unor astfel de funcționari, în special dacă aceștia au fost anterior angajați de administrațiile respective în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 57).

44 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 singurul motiv al duratei contractelor sau a raporturilor de muncă care justifică vechimea acestora și experiența lor profesională (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 59).

45 În cazul în care un asemenea tratament diferit rezultă din necesitatea de a se ține seama de exigențe 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 funcționarul temporar și angajatorul său, el poate fi justificat, în sensul clauzei 4 punctele 1 și/sau 4 din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 79).

46 În această privință, Curtea a admis deja că anumite diferențe de tratament între funcționarii de carieră recrutați în urma unui concurs public și cei recrutați după dobândirea unei experiențe profesionale în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată pot, în principiu, să fie justificate de diferențele de calificări impuse și de natura sarcinilor a căror responsabilitate trebuie să și-o asume (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 60).

47 Obiectivele invocate de guvernul italian, care constau, pe de o parte, în reflectarea diferențelor de exercitare a profesiei între cele două categorii de lucrători în cauză și, pe de altă parte, în evitarea apariției unor discriminări inverse față de funcționarii de carieră angajați în urma reușitei la un concurs public, pot fi, așadar, considerate ca reprezentând un „motiv obiectiv”, în sensul clauzei 4, punctele 1 și/sau 4 din acordul-cadru, cu condiția să răspundă unei necesități reale, să fie susceptibile să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și să fie necesare pentru realizarea acestui scop (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 62).

48 Sub rezerva verificărilor care intră în competența exclusivă a instanței de trimitere, trebuie să se admită că obiectivele invocate de guvernul italian în speță pot fi în mod legitim considerate ca urmărind să răspundă unei necesități reale.

49 Astfel, din observațiile acestui guvern reiese că reglementarea națională în discuție în litigiul principal urmărește, în parte, să reflecte diferențele dintre experiența dobândită de cadrele didactice recrutate prin concurs și cele recrutate pe bază de diplome, din cauza diversității materiilor, a condițiilor și a orarelor în care acestea din urmă trebuie să intervină, în special în cadrul unor misiuni de înlocuire a altor cadre didactice. Guvernul italian afirmă că, din cauza caracterului eterogen al acestor situații, prestațiile furnizate de cadrele didactice pe durată determinată pe o durată de 180 de zile pe an, și anume două treimi dintr-un an școlar, sunt asimilate de reglementarea națională unui serviciu de un

an școlar complet. Sub rezerva verificării acestor elemente de către instanța de trimitere, un asemenea obiectiv apare ca fiind conform principiului *pro rata temporis* la care se referă în mod expres clauza 4 punctul 2 din acordul-cadru.

50 În plus, trebuie constatat că neverificarea inițială a competențelor prin intermediul unui concurs și riscul de devalorizare a acestei calificări profesionale nu impune în mod necesar excluderea unei părți a vechimii dobândite în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată. Cu toate acestea, justificări de această natură pot, în anumite circumstanțe, să fie considerate ca răspunzând unui obiectiv legitim. În această privință, este pertinent să se arate că din observațiile guvernului italian reiese că ordinea juridică națională acordă o importanță deosebită concursurilor administrative. Astfel, în vederea asigurării imparțialității și eficacității administrației, Constituția italiană prevede la articolul 97 că accesul la posturile din administrația publică are loc prin concurs, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

51 Ținând seama de aceste elemente, o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal, care limitează la proporția de două treimi luarea în considerare a vechimii de peste patru ani dobândite în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată, nu poate fi considerată ca depășind ceea ce este necesar pentru a răspunde obiectivelor examinate anterior și pentru a ajunge la un echilibru între interesele legitime ale lucrătorilor pe durată determinată și cele ale lucrătorilor pe durată nedeterminată, cu respectarea valorilor meritocratice și a considerațiilor de imparțialitate și de eficacitate a administrației pe care se bazează recrutarea prin concurs.

52 În aceste condiții, pentru a oferit un răspuns util instanței de trimitere, trebuie să se arate că din elementele puse la dispoziția Curții reiese că prejudiciul suferit prin discriminarea invocată de reclamanta din litigiul principal în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată pare să țină de împrejurarea că categoria sa de remunerație a fost stabilită nu în aplicarea dispozițiilor naționale aplicabile la data angajării sale pe durată nedeterminată, la 1 septembrie 2011, ci în aplicarea unor dispoziții ulterioare, în vigoare la data deciziei prin care administrația a efectuat reconstituirea carieri sale, și anume la 8 septembrie 2014. Deși dispunea, la data angajării sale pe durată nedeterminată, de o vechime de peste trei ani care o făcea eligibilă la gradul doi din baremul de încadrare în vigoare la acel moment, reclamanta din litigiul principal nu a beneficiat de aplicarea dispozițiilor tranzitorii legate de modificarea acestui barem începând de la 1 ianuarie 2012 și aceasta deși respectivele dispoziții tranzitorii urmăreau să asigure menținerea în grad a lucrătorilor care se încadrau, la această dată, în gradul doi. Întrucât Curții nu i s-au adresat întrebări cu privire la acest aspect de către instanța de trimitere, îi revine acesteia din urmă sarcina să verifice, eventual, dacă o asemenea aplicare retroactivă a noului barem de încadrare este conformă cu principiile securității juridice și protecției încrederii legitime.

53 În consecință, sub rezerva verificărilor care sunt de competența instanței de trimitere, elementele invocate de guvernul italian pentru a justifica diferența de tratament între lucrători pe durată determinată și lucrători pe durată nedeterminată constituie un „motiv obiectiv”, în sensul clauzei 4 punctele 1 și/sau 4 din acordul-cadru.

54 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune în principiu unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care, în vederea încadrării unui lucrător într-o categorie de remunerație la momentul recrutării sale pe bază de diplome ca funcționar de carieră, ia în considerare perioadele de serviciu efectuate în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată în mod integral până la patru ani și, peste patru ani, în mod parțial, în limita a două treimi.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

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 interpretată în sensul că nu se opune în principiu unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care, în vederea încadrării unui lucrător într-o categorie de remunerație la momentul recrutării sale pe bază de diplome ca funcționar de carieră, ia în considerare perioadele de serviciu efectuate în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată în mod integral până la patru ani și, peste patru ani, în mod parțial, în limita a două treimi.

Semnături