HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea)

3 iunie 2021 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 5 – Aplicabilitate – Noțiunea de «contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive» – Contracte de muncă pe durată determinată în sectorul public – Măsuri de prevenire și de sancționare ale recurgerii abuzive la contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive – Noțiunea de «motive obiective» care să justifice asemenea contracte – Măsuri legale echivalente – Obligația de interpretare conformă a dreptului național – Criză economică”

În cauza C-726/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid, Spania), prin decizia din 23 septembrie 2019, primită de Curte la 1 octombrie 2019, în procedura

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario

împotriva

JN,

CURTEA (Camera a șaptea),

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

avocat general: domnul A. Rantos,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, de L. Santiago Lara, letrada;

– pentru guvernul spaniol, de L. Aguilera Ruiz și S. Jiménez García, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de N. Ruiz García, M. van Beek și I. Galindo Martín, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: spaniola.

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 5 din acordul-cadru privind 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 Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (Institutul din Madrid pentru cercetare și dezvoltare rurală, agrară și alimentară al Comunității Autonome Madrid, Spania) (denumit în continuare „Imidra”), pe de o parte, și JN, pe de altă parte, în legătură cu rezilierea contractului de muncă pe durată determinată încheiat între Imidra și aceasta în vederea ocupării unui post vacant.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Potrivit considerentului (17) al Directivei 1999/70:

„În ceea ce privește termenii folosiți în acordul-cadru, 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, la fel ca și în cazul altor directive de politică socială care utilizează termeni asemănători, cu condiția ca definițiile menționate să respecte conținutul acordului-cadru.”

4 Articolul 2 primul paragraf din această directivă prevede:

„Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 10 iulie 2001 sau se asigură că, până la această dată, partenerii sociali adoptă dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.”

5 Punctul (7) al considerațiilor generale ale acordului-cadru are următorul cuprins:

„întrucât folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile”.

6 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.

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

„(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc,

acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:
(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
(b) durata totală maximă a contractelor sau 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."

Dreptul spaniol

8 Articolul 9 alineatul 3 din Constitución española (Constituția spaniolă) prevede:

„Constituția garantează principiul legalității, ierarhia normelor, publicitatea normelor, neretroactivitatea dispozițiilor prin care se aplică sancțiuni mai severe sau care restrâng drepturile individuale, securitatea juridică, răspunderea și interzicerea arbitrariului autorităților publice."

9 Articolul 4 alineatul 1 din Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Decretul regal 2720/1998 din 18 decembrie 1998 de punere în aplicare a articolului 15 din Statutul lucrătorilor în materia contractelor pe durată determinată) (BOE nr. 7 din 8 ianuarie 1999, p. 568), definește contractul de *interinidad* ca fiind contractul încheiat pentru înlocuirea unui lucrător din întreprindere care are dreptul să i se păstreze locul de muncă în temeiul unei reglementări, al unei convenții colective sau al unui acord individual ori pentru ocuparea temporară a unui loc de muncă în timpul procedurii de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a postului respectiv.

10 Potrivit articolului 4 alineatul 2 din acest decret regal, contractul trebuie să identifice printre altele lucrătorul înlocuit și motivul înlocuirii sau locul de muncă ce va fi ocupat definitiv după procedura de recrutare sau de promovare. Durata contractului de *interinidad* încheiat pentru înlocuirea unui lucrător din întreprindere care are dreptul să i se păstreze locul de muncă corespunde cu cea a absenței acestui lucrător. Durata contractului de *interinidad* încheiat pentru ocuparea temporară a unui loc de muncă pe durata procedurii de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a acestuia corespunde cu durata procedurii respective. Ea nu poate fi mai mare de trei luni, iar un contract cu același obiect nu poate fi încheiat după expirarea acestui termen maxim. În cadrul procedurilor de recrutare organizate de administrațiile publice pentru ocuparea locurilor de muncă, durata contractelor de *interinidad* coincide cu durata procedurilor respective, în conformitate cu dispozițiile prevăzute de reglementarea lor specifică.

11 Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (textul reformat al Legii privind statutul de bază al funcționarilor publici), aprobat prin Real Decreto Legislativo 5/2015 (Decretul regal legislativ 5/2015) din 30 octombrie 2015 (BOE nr. 261 din 31 octombrie 2015, p. 103105, denumit în continuare „EBEP"), prevede la articolul 70, intitulat „Oferta de locuri de muncă în sectorul public":

„1. Necesitățile de resurse umane care beneficiază de finanțare de la buget și care trebuie acoperite prin recrutarea de personal nou fac obiectul unei oferte de locuri de muncă în sectorul public sau sunt ocupate prin intermediul unui alt instrument similar de gestionare a acoperirii necesităților de personal, ceea ce implică organizarea procedurilor de recrutare corespunzătoare pentru posturile

prevăzute până la atingerea unui prag suplimentar de 10 %, precum și stabilirea termenului maxim pentru publicarea ofertelor. În orice situație, recurgerea la oferta de locuri de muncă în sectorul public sau la instrumentul similar trebuie să aibă loc într-un termen de trei ani, care nu poate fi prelungit.

2. Oferta de locuri de muncă în sectorul public sau instrumentul similar, aprobat(ă) anual de organele de conducere ale administrației publice, face obiectul unei publicări în Jurnalul Oficial corespunzător.

[…]"

Litigiul principal și întrebările preliminare

12 La 23 iunie 2003, Imidra a încheiat cu JN un contract pe durată determinată pentru ocuparea unui post vacant legat de o ofertă de locuri de muncă în sectorul public din anul 2002. JN exercita în acest fel funcția de asistent hotelier.

13 În cursul anului 2005 a fost organizat un concurs pentru ocuparea postului ocupat de JN. Totuși, acest post nu a fost ales de niciun candidat care a reușit la acest concurs, astfel încât contractul de *interinidad* al JN a fost prelungit în cursul anului 2008.

14 În cursul anului 2009, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (Cabinetul Președinției, al Justiției și al Afacerilor Interne al Comunității Madrid, Spania) a organizat un nou concurs pentru accesul la posturi de tip contractual din categoria profesională de asistent hotelier.

15 Printr-o decizie din 27 iulie 2016, Dirección General de la Función Pública (Direcția Generală a Funcției Publice, Spania) a atribuit aceste posturi candidaților care au reușit la concursul menționat.

16 La 3 octombrie 2016, JN a primit o scrisoare prin care era informată cu privire la rezilierea contractului său de muncă pentru motivul că postul vacant pe care îl ocupa fusese atribuit unui lucrător permanent.

17 La 24 mai 2017, JN a contestat concedierea sa la Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 40 din Madrid, Spania).

18 Printr-o decizie din 26 septembrie 2018, această instanță a admis în parte acțiunea introdusă de JN. Instanța respectivă a considerat în esență că raportul de muncă în cauză a devenit un raport pe durată nedeterminată nepermanent, dat fiind că depășise termenul de trei ani prevăzut la articolul 70 din EBEP pentru ocuparea postului vacant pe care îl ocupa JN. Prin urmare, Imidra a fost obligat să îi plătească lui JN o indemnizație de concediere de 3 266,48 euro, și anume 20 de zile de salariu pe an de muncă, în conformitate cu jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania).

19 Imidra a declarat apel împotriva acestei hotărâri la instanța de trimitere, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid, Spania). Potrivit acestei instanțe, contractul de *interinidad* în discuție în litigiul principal a fost recalificat drept contract pe durată nedeterminată, având în vedere caracterul imprevizibil al datei la care acesta încetează. Or, acest caracter imprevizibil ar fi în contradicție cu însăși natura unui contract temporar, a cărui dată de expirare ar trebui, conform legii, să fie cunoscută. Pe de altă parte, instanța menționată consideră că nu poate fi admisă nicio justificare în ceea ce privește întârzierea în organizarea unei proceduri de recrutare pentru postul vacant, care a condus în speță la un raport de muncă având o durată mai mare de 13 ani.

20 Cu toate acestea, instanța de trimitere precizează că, în temeiul jurisprudenței Tribunal Supremo (Curtea Supremă), este exclus ca un contract de *interinidad* precum cel în discuție în litigiul principal să poată fi recalificat în raport de muncă pe durată nedeterminată nepermanent. Astfel, nici încheierea

de contracte de *interinidad* succesive, nici prelungirea unor asemenea contracte, având ca efect prelungirea raportului de muncă pe o perioadă care poate ajunge la 20 de ani, nu ar fi considerate abuzive. Dintr-o asemenea situație ar rezulta că lucrătorul care, după ce a lucrat mai mulți ani în temeiul acestor contracte, își pierde locul de muncă într-un mod neașteptat din cauza ocupării postului vacant nu are dreptul la nicio indemnizație.

21 În plus, potrivit instanței de trimitere, deși este posibil, așa cum a procedat Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 40 din Madrid), ca articolul 70 din EBEP să fie interpretat în sensul că prevede o durată maximă a contractului de *interinidad*, în măsura în care această dispoziție stabilește un termen de trei ani pentru punerea în aplicare a procedurilor de recrutare, ceea ce ar permite indirect să se evite prelungirea raporturilor de muncă temporare ale persoanelor care ocupă posturi vacante, Tribunal Supremo (Curtea Supremă) a statuat în numeroase rânduri că situația este diferită. Astfel, această din urmă instanță consideră că termenul prevăzut la articolul 70 din EBEP nu constituie o garanție absolută și nu prezintă un caracter automat. În special, potrivit instanței menționate, acest termen poate fi prelungit *sine die* pentru diverse motive și a putut fi prelungit, printre altele, ca urmare a crizei economice grave din anul 2008.

22 Potrivit instanței de trimitere, rezultă dintr-o asemenea situație că contractul de *interinidad* poate avea o durată de decenii și că durata sa este supusă arbitrariului angajatorului, și anume în speță administrația, care poate să decidă, fără justificare, să inițieze sau nu procesul de recrutare în vederea ocupării postului vacant și să aleagă momentul oportun în care inițiază acest proces. Or, această situație ar fi contrară principiului securității juridice, astfel cum este garantat la articolul 9 alineatul 3 din Constituția spaniolă.

23 În acest context, instanța de trimitere are îndoieli în ceea ce privește conformitatea reglementării naționale, astfel cum este interpretată de Tribunal Supremo (Curtea Supremă), cu clauza 5 din acordul-cadru.

24 În aceste condiții, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Se poate considera că instituirea unui contract de muncă temporar precum cel de *interinidad* pentru ocuparea unui post vacant, care lasă angajatorului libertatea să decidă durata sa, dacă ocupă sau nu postul vacant, momentul la care inițiază procedura de recrutare și durata acesteia, este conformă efectului util al clauzelor 1 și 5 din Directiva 1999/70?

2) Trebuie să se considere transpusă în dreptul spaniol obligația de a introduce una sau mai multe măsuri pentru prevenirea utilizării abuzive a contractelor de muncă temporare în ceea ce privește contractele de *interinidad* pentru ocuparea unui post vacant, prevăzută la clauza 5 din Directiva 1999/70, având în vedere că nu s-a stabilit, în conformitate cu jurisprudența, o durată maximă a acestor raporturi de muncă temporare, nu s-au precizat motivele obiective care justifică reînnoirea lor și nu s-a fixat numărul de reînnoiri permise ale acestor raporturi de muncă?

3) Inexistența în dreptul spaniol, în conformitate cu jurisprudența, a unei măsuri efective pentru prevenirea și sancționarea abuzurilor asupra lucrătorilor cu contracte de muncă de *interinidad* pentru ocuparea unui post vacant aduce atingere obiectivului și efectului util al acordului-cadru, având în vedere că nu se limitează durata maximă totală a raporturilor de muncă și că acestea nu devin niciodată pe durată nedeterminată sau pe durată nedeterminată nepermanente, indiferent de perioada scursă, și că lucrătorii nu sunt indemnizați la încetarea raporturilor lor, fără ca administrația să fie obligată să ofere o justificare pentru reînnoirea raportului de muncă de *interinidad*, în condițiile în care postul vacant nu este scos la concurs în cadrul unei oferte [de locuri de muncă în sectorul public] pe perioade îndelungate sau se prelungește procedura de recrutare?

4) Un raport de muncă fără limită de timp, a cărui durată, în conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene stabilită prin Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), este neobișnuit de lungă și este lăsată în totalitate la latitudinea angajatorului, fără nicio limită sau justificare, fără ca lucrătorul să poată anticipa momentul la care îi încetează raportul de muncă, acesta putându-se prelungi până la pensionarea sa, trebuie considerat conform cu obiectivul Directivei [1999/70] sau abuziv?

5) În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene stabilită prin Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), se poate considera că criza economică din anul 2008 poate justifica, în abstract, lipsa oricărei măsuri preventive împotriva utilizării abuzive a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, prin care s-ar fi putut preveni sau descuraja prelungirea duratei raportului de muncă dintre reclamantă și Comunitatea Madrid din anul 2003 până în anul 2008, perioadă în care acesta a fost reînnoit, și ulterior până în anul 2016, raportul de *interinidad* prelungindu-se astfel pe o perioadă de 13 ani?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la aplicabilitatea clauzei 5 din acordul-cadru

25 Imidra și guvernul spaniol susțin în esență că cererea de decizie preliminară prezintă un caracter ipotetic și, prin urmare, este inadmisibilă, întrucât clauza 5 din acordul-cadru nu se aplică într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, care s-ar caracteriza nu prin contracte sau prin raporturi de muncă pe durată determinată succesive, ci prin încheierea unuia și același contract de *interinidad*.

26 În ceea ce privește aplicabilitatea clauzei 5 din acordul-cadru în cauza principală, trebuie amintit că aceasta are ca scop punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acordul-cadru, și anume limitarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, considerată o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor, prin prevederea unui număr de dispoziții minime de protecție în vederea evitării unei situații de precaritate a salariaților [a se vedea 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 36, precum și jurisprudența citată].

27 Prin urmare, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru impune statelor membre, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile pe care această clauză le enumeră, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente [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 37, precum și jurisprudența citată].

28 În consecință, din modul de redactare a acestei dispoziții a acordului-cadru, precum și dintr-o jurisprudență constantă rezultă că dispoziția menționată își găsește aplicarea numai în prezența unor contracte sau a unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, astfel încât un contract care este primul sau unicul contract de muncă pe durată determinată nu intră sub incidența sa [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 38, precum și jurisprudența citată].

29 În plus, trebuie să se precizeze că, potrivit unei jurisprudențe consacrate, clauza 5 punctul 2 litera (a) din acordul-cadru lasă în principiu statelor membre și/sau partenerilor sociali sarcina de a stabili care sunt condițiile în care contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate

„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 40, precum și jurisprudența citată].

30 Deși o asemenea trimitere la autoritățile naționale în scopul definirii modalităților concrete de aplicare a termenului „succesive” în sensul acordului-cadru se explică prin preocuparea de a menține diversitatea reglementărilor naționale în materie, trebuie amintit totuși că marja de apreciere lăsată astfel statelor membre nu este nelimitată, întrucât aceasta nu poate în niciun caz merge până la a repune în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru. În special, această putere de apreciere nu trebuie să fie exercitată de autoritățile naționale așa încât să conducă la o situație susceptibilă să dea naștere unor abuzuri și în acest mod să se opună obiectivului menționat [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 41, precum și jurisprudența citată].

31 Într-adevăr, statele membre sunt obligate să garanteze obținerea rezultatului impus de dreptul Uniunii, după cum rezultă nu numai din articolul 288 al treilea paragraf TFUE, dar și din articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, interpretat în lumina considerentului (17) al acesteia [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 42, precum și jurisprudența citată].

32 Limitele puterii de apreciere lăsate statelor membre, vizate la punctul 30 din prezenta hotărâre, se impun în special în ceea ce privește o noțiune-cheie precum cea a caracterului succesiv al raporturilor de muncă, noțiune determinantă pentru definirea domeniului de aplicare însuși al dispozițiilor naționale destinate punerii în aplicare a acordului-cadru [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 43, precum și jurisprudența citată].

33 În speță, din decizia de trimitere reiese că contractul de *interinidad* încheiat de JN în anul 2003 a fost prelungit în cursul anului 2008, dat fiind că postul pe care îl ocupa nu a fost ales de niciun candidat care a reușit la concursul organizat în cursul anului 2005 în vederea ocupării acestui post. Astfel, rezultă că nu este vorba, *stricto sensu*, despre o succesiune de două sau de mai multe contracte de muncă, ce presupune existența și încheierea formală a două sau a mai multe contracte distincte, unul succedându-i celuilalt, ci despre o prelungire automată a unui contract pe durată determinată inițial.

34 În plus, instanța de trimitere precizează că menținerea permanentă a acestui lucrător pe un post vacant în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată este consecința nerespectării de către angajator a obligației sale legale de a organiza în termenul stabilit o procedură de selecție pentru ocuparea acestui post vacant în mod definitiv. Astfel, întrucât această procedură este limitată la o durată de trei ani, orice depășire a acestei durate ar echivala cu o reînnoire tacită a contractului de *interinidad* inițial. Mai mult, potrivit acestei instanțe, în cazul în care niciun candidat care a reușit la procedura menționată nu a ales să devină titularul postului vacant, iar postul vacant face obiectul unei noi proceduri de recrutare, trebuie să se considere că contractul de *interinidad* a făcut obiectul unei novații. Prin urmare, în speță, raportul de muncă ar fi fost prelungit implicit sau chiar ar fi făcut obiectul unor novații timp de mai mulți ani, numirea unui candidat care a reușit să obțină acest post intervenind abia în cursul anului 2016.

35 Or, Curtea a statuat că faptul de a concluziona că nu există raporturi de muncă pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, pentru simplul motiv că primul contract de muncă pe durată determinată al lucrătorului în cauză a fost prelungit de plin drept fără încheierea formală, în scris, a unuia sau a mai multe noi contracte de muncă pe durată determinată, într-o situație în care, în plus, menținerea permanentă a acestui lucrător pe un post vacant pe baza unui raport de muncă pe durată determinată este consecința nerespectării de către angajator a obligației sale legale de a organiza în termenul stabilit o procedură de selecție în vederea ocupării definitive a acelui post vacant, astfel încât, în consecință, raportul său de muncă a fost prelungit mai mulți ani, ar risca să compromită obiectul, finalitatea, precum și efectul util al acestui acord [a se vedea în acest sens Hotărârea din

19 martie 2020, Sanchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 61, precum și 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 44].

36 Într-adevăr, o asemenea interpretare restrictivă a noțiunii de „raporturi de muncă pe durată determinată succesive” ar permite angajarea lucrătorilor în mod precar ani de zile [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 45, precum și jurisprudența citată].

37 În plus, aceeași interpretare restrictivă ar risca să aibă ca efect nu numai excluderea în fapt a unui mare număr de raporturi de muncă pe durată determinată de la beneficiul protecției lucrătorilor urmărite de Directiva 1999/70 și de acordul-cadru, golind obiectivul urmărit de acestea de o mare parte a conținutului său, ci și de a permite utilizarea abuzivă a unor astfel de raporturi de către angajatori pentru a satisface nevoi permanente și durabile în materie de personal [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 46, precum și jurisprudența citată].

38 În acest context, trebuie să se constate de asemenea că noțiunea de „durată” a raportului de muncă constituie un element esențial al oricărui contract pe durată determinată. Potrivit clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru, „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”. Modificarea datei de încetare a unui contract de muncă pe durată determinată constituie astfel o modificare esențială a acestui contract, care poate fi asimilată în mod legitim încheierii unui nou raport de muncă pe durată determinată care succedă raportului de muncă anterior, ce intră, așadar, în domeniul de aplicare al clauzei 5 din acordul-cadru [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 47].

39 În speță, din moment ce prelungirea automată a contractului pe durată determinată inițial poate fi asimilată cu o reînnoire și, în consecință, cu încheierea unui contract pe durată determinată distinct, situația în discuție în litigiul principal se caracterizează nu prin încheierea unuia și același contract, ci prin încheierea de contracte care pot fi calificate efectiv drept „succesive”, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

40 Prin urmare, este necesar să se considere că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că expresia „contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive”, cuprinsă în aceasta, acoperă și prelungirea de plin drept a contractelor de muncă pe durată determinată ale lucrătorilor din sectorul public, precum contractul de *interinidad* în discuție în litigiul principal, în pofida faptului că forma scrisă, prevăzută în principiu pentru încheierea de contracte succesive, nu a fost respectată.

41 În consecință, nimic nu se opune aplicabilității clauzei 5 din acordul-cadru în litigiul principal, astfel încât este necesar să se răspundă la întrebările adresate.

Cu privire la prima-a patra întrebare

42 Prin intermediul primei-a patra întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, astfel cum este interpretată în jurisprudența națională, care, în ceea ce privește contractele de *interinidad*, nu cuprinde nicio indicație cu privire la motivele obiective ce justifică reînnoirea acestor contracte sau durata lor maximă, nu precizează numărul maxim de reînnoiri ale acestora, nu cuprinde măsuri legale echivalente și nu prevede nicio indemnizație pentru lucrători în cazul concedierii.

43 Trebuie să se amintească, după cum s-a arătat la punctele 26 și 27 din prezenta hotărâre, că clauza 5 din acordul-cadru, care are ca scop punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acesta, și anume limitarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, impune statelor membre, la punctul 1, adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile pe care le enumeră, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul 1 literele (a)-(c) al acestei clauze, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau a unor asemenea raporturi de muncă pe durată determinată, la durata totală maximă a acestor contracte sau a acestor raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora [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 54, precum și jurisprudența citată].

44 Statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile prevăzute de clauza 5 punctul 1 literele (a)-(c) din acordul-cadru sau chiar la măsuri legale echivalente existente, ținând seama în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători [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 55, precum și jurisprudența citată].

45 În acest mod, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru încredințează statelor membre sarcina unui obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, lăsându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestui obiectiv, cu condiția să nu repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru [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, precum și jurisprudența citată].

46 În plus, atunci când, precum în speță, dreptul Uniunii nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care au fost totuși constatate abuzuri, revine autorităților naționale obligația de a adopta măsuri, care trebuie să aibă un caracter nu numai proporțional, ci și suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru (Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 64 și jurisprudența citată).

47 Deși, în lipsa unei reglementări a Uniunii în materie, modalitățile de punere în aplicare a unor astfel de norme sunt stabilite de ordinea juridică internă a statelor membre în temeiul principiului autonomiei procedurale a acestora, modalitățile respective nu trebuie totuși să fie mai puțin favorabile decât cele care guvernează situații similare de natură internă (principiul echivalenței) și nici să facă imposibilă în practică sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității) (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 30 și jurisprudența citată).

48 Rezultă că, în cazul în care s-a recurs abuziv la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură care să prezinte garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii. Astfel, potrivit chiar formulării articolului 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, statele membre sunt obligate „să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de [această] directivă” (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 88, precum și jurisprudența citată).

49 În această privință trebuie amintit că, după cum Curtea a subliniat în repetate rânduri, acordul-cadru nu stabilește o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea în contracte pe durată nedeterminată a contractelor de muncă pe durată determinată. Astfel, clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru lasă în principiu statelor membre sarcina de a stabili în ce condiții contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate încheiate pe durată nedeterminată.

Rezultă din aceasta că acordul-cadru nu prevede condițiile în care se poate recurge la contractele de muncă pe durată nedeterminată (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 80, precum și jurisprudența citată).

50 În speță, în ceea ce privește reglementarea națională care stabilește regimul contractelor de *interinidad*, trebuie amintit că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor dreptului intern, această misiune revenind instanțelor naționale competente, care trebuie să stabilească dacă cerințele prevăzute în clauza 5 din acordul-cadru sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale aplicabile (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 89, precum și jurisprudența citată).

51 Așadar, instanța de trimitere este competentă să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din reglementarea națională o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea folosirii abuzive a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 82, precum și jurisprudența citată).

52 Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi, dacă este cazul, precizări destinate să orienteze aceste instanțe în aprecierea lor (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 91, precum și jurisprudența citată).

Cu privire la existența unor măsuri de prevenire a recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată succesive

53 În ceea ce privește existența unor măsuri de prevenire a folosirii contractelor pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, din dosarul de care dispune Curtea reiese că reglementarea națională în discuție în litigiul principal permite încheierea de contracte de *interinidad* succesive în așteptarea organizării unui concurs și, dacă este cazul, a recrutării unui lucrător permanent pe postul ocupat până atunci în temeiul acestor contracte, fără a prevedea măsuri care să limiteze durata maximă totală a contractelor menționate sau numărul de reînnoiri ale acestora, în sensul clauzei 5 punctul 1 literele (b) și (c).

54 În aceste condiții, trebuie să se verifice dacă reînnoirea unor asemenea contracte de muncă este justificată de un „motiv obiectiv”, în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, astfel cum susține în esență Imidra, și, eventual, dacă măsurile naționale aferente regimului acestor contracte constituie „măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului”, în sensul acestei clauze, așa cum susține în special guvernul spaniol.

55 În ceea ce privește, în primul rând, existența în dreptul național a unor motive obiective care să justifice reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată, în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, trebuie să se arate că, așa cum se menționează la punctul (7) al considerațiilor generale ale acordului-cadru, părțile semnatare ale acordului-cadru au considerat astfel că folosirea, din „motive obiective”, a contractelor de muncă pe durată determinată este un mod de a împiedica abuzurile (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 86, precum și jurisprudența citată).

56 În plus, Curtea a statuat deja că înlocuirea temporară a unui lucrător în vederea satisfacerii, în esență, a unor nevoi provizorii ale angajatorului în ceea ce privește personalul poate constitui, în principiu, un asemenea „motiv obiectiv” (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 91, precum și jurisprudența citată).

57 Rezultă că o reglementare națională care permite reînnoirea unor contracte pe durată determinată pentru ocuparea temporară a unui post în cadrul administrației Comunității Autonome Madrid în așteptarea rezultatului procedurilor de recrutare a unui agent titular nu este, în sine, contrară acordului-cadru.

58 Totuși, astfel cum Curtea a statuat în repetate rânduri, reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată pentru a acoperi nevoi care în fapt nu au un caracter provizoriu, ci, dimpotrivă, un caracter permanent și durabil, nu este justificată în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru. Astfel, un asemenea mod de utilizare a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată este în directă contradicție cu premisa pe care se întemeiază acest acord-cadru, și anume, că contractele de muncă pe durată nedeterminată constituie forma generală a raporturilor de muncă, deși contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare sau pentru anumite ocupații și activități (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 100, precum și jurisprudența citată).

59 Respectarea clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru impune, așadar, să se verifice în concret că reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive urmărește să acopere nevoi provizorii (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 101, precum și jurisprudența citată).

60 În acest scop, trebuie să se examineze în fiecare caz toate împrejurările speței, luând în considerare în special numărul contractelor succesive încheiate cu aceeași persoană sau în scopul îndeplinirii aceleiași munci, pentru a exclude eventualitatea ca contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată, chiar și încheiate în mod evident în vederea acoperirii unei nevoi de personal suplinitor, să fie folosite în mod abuziv de angajatori (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 102, precum și jurisprudența citată).

61 Deși, conform jurisprudenței menționate la punctul 51 din prezenta hotărâre, orice apreciere a faptelor este, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE, de competența instanțelor naționale, trebuie să se constate că din dosarul de care dispune Curtea reiese că reglementarea națională, în special articolul 70 din EBEP, stabilește un termen de trei ani pentru organizarea procedurilor de recrutare. Prin urmare, după cum arată instanța de trimitere, acest termen permite în mod indirect evitarea perpetuării raporturilor temporare de muncă ale persoanelor care ocupă posturi vacante. Cu toate acestea, conform jurisprudenței Tribunal Supremo (Curtea Supremă), termenul menționat poate face obiectul unei prelungiri pentru diverse motive, astfel încât același termen este în egală măsură variabil și incert.

62 Rezultă că, sub rezerva verificărilor pe care trebuie să le efectueze instanța de trimitere, această reglementare națională, astfel cum a fost interpretată de jurisprudența națională, în lipsa oricărui termen precis pentru organizarea și finalizarea procedurilor de recrutare prin care se urmărește ocuparea definitivă a postului ocupat până atunci de un lucrător în temeiul unui contract pe durată determinată, pare de natură să permită, cu încălcarea clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, reînnoirea unor asemenea contracte de muncă pe durată determinată pentru acoperirea unor nevoi care în fapt nu au un caracter provizoriu, ci, dimpotrivă, un caracter permanent și durabil.

63 În consecință, reglementarea națională menționată, deși pare să limiteze în mod formal recurgerea la contractele de *interinidad*, care au fost încheiate în așteptarea organizării unor proceduri de concurs pentru ocuparea definitivă a postului în cauză, la o singură perioadă care se încheie la finalizarea acestor proceduri, nu permite totuși să se garanteze că aplicarea concretă a acestui motiv obiectiv este conformă cu cerințele stabilite la clauza 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

64 În ceea ce privește, în al doilea rând, existența în dreptul național a unor „măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului”, în sensul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, Curtea a considerat că o măsură națională care prevede organizarea în termenele impuse a unor proceduri de selecție prin care se urmărește ocuparea definitivă a posturilor ocupate provizoriu de lucrători pe durată determinată este de natură să evite ca statutul precar al acestor lucrători să se permanentizeze, asigurându-se că posturile pe care le ocupă sunt ocupate repede în mod definitiv (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 94).

65 În consecință, organizarea în termenele impuse a unor astfel de proceduri poate, în principiu, să prevină abuzurile ce rezultă din recurgerea la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, în așteptarea ocupării în mod definitiv a acestor posturi (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 95).

66 Odată făcute aceste precizări, din decizia de trimitere reiese că, astfel cum s-a arătat la punctul 61 din prezenta hotărâre, în pofida existenței în dreptul spaniol a unui termen precis pentru punerea în aplicare a procedurilor de recrutare, acest termen nu constituie, în conformitate cu jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă), un termen fix și, prin urmare, nu pare să fie respectat în fapt.

67 Or, o reglementare națională care prevede organizarea unor proceduri de selecție prin care se urmărește ocuparea definitivă a posturilor ocupate provizoriu de lucrători pe durată determinată, precum și un termen precis în acest scop, dar care nu permite să se asigure că astfel de proceduri sunt organizate efectiv nu pare de natură să prevină recurgerea abuzivă de către angajatorul în cauză la raporturi de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârea 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 97).

68 În consecință, sub rezerva verificărilor pe care trebuie să le efectueze instanța de trimitere, reglementarea națională în discuție în litigiul principal, astfel cum este interpretată în jurisprudența națională, nu pare să constituie o „măsură legală echivalentă” în sensul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru.

69 Prin urmare, trebuie să se constate că din elementele de care dispune Curtea reiese că reglementarea națională în discuție în litigiul principal, astfel cum este interpretată în jurisprudența națională, nu pare să cuprindă, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere, măsuri de prevenire a recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, contrar cerințelor amintite la punctele 43 și 45 din prezenta hotărâre.

Cu privire la existența unor măsuri de sancționare a recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată succesive

70 În ceea ce privește existența unor măsuri prin care se urmărește sancționarea folosirii abuzive a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, din dosarul de care dispune Curtea reiese că, potrivit jurisprudenței Tribunal Supremo (Curtea Supremă), recurgerea la contracte de *interinidad* succesive nu este calificată ca fiind abuzivă. Așadar, în cazul acestor contracte, pe de o parte, raportul de muncă nu este recalificat în raport de muncă pe durată nedeterminată nepermanent și, pe de altă parte, lucrătorul în cauză nu are dreptul la nicio indemnizație la încetarea acestor contracte. Astfel, o asemenea indemnizație ar fi plătită numai la încetarea contractelor de muncă pe durată determinată, altele decât contractele de *interinidad*.

71 În această privință trebuie să se arate că Curtea a precizat, având în vedere jurisprudența citată la punctul 48 din prezenta hotărâre, că, pentru ca o reglementare națională care interzice în sectorul public transformarea unei succesiuni de contracte pe durată determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată să poată fi considerată conformă cu acordul-cadru, ordinea juridică internă a

statului membru în cauză trebuie să cuprindă în sectorul menționat o altă măsură efectivă pentru a evita și, dacă este cazul, a sancționa folosirea abuzivă a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive (Ordonanța din 30 septembrie 2020, Câmara Municipal de Gondomar, C-135/20, nepublicată, EU:C:2020:760, punctul 24 și jurisprudența citată).

72 Prin urmare, în cazul în care instanța de trimitere ar constata că în reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu există nicio altă măsură efectivă pentru evitarea și sancționarea abuzurilor constatate eventual în privința personalului din sectorul public, o asemenea situație ar fi de natură să aducă atingere obiectivului și efectului util al clauzei 5 din acordul-cadru și ar fi, așadar, contrară acestei clauze (a se vedea în acest sens Ordonanța din 30 septembrie 2020, Câmara Municipal de Gondomar, C-135/20, nepublicată, EU:C:2020:760, punctul 25 și jurisprudența citată).

73 În acest context, trebuie să se arate că Curtea a statuat că, în măsura în care nu există, în privința personalului angajat în administrații în temeiul dreptului administrativ, nicio altă măsură echivalentă și eficace de protecție, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere, asimilarea acestui personal pe durată determinată cu „lucrători pe durată determinată nepermanenți” ar putea să constituie o măsură care ar fi de natură să sancționeze folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată și să înlăture consecințele încălcării dispozițiilor acordului-cadru (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 53).

74 În ceea ce privește neacordarea unei indemnizații la încetarea contractelor de *interinidad*, trebuie amintit că Curtea a considerat că plata unei indemnizații de încetare a contractului nu ar permite atingerea finalității urmărite prin clauza 5 din acordul-cadru, care constă în prevenirea abuzurilor ce rezultă din folosirea contractelor pe durată determinată succesive. Astfel, o asemenea plată pare să fie independentă de orice considerație referitoare la caracterul legitim sau abuziv al recurgerii la contracte pe durată determinată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 94).

75 O asemenea măsură nu pare, așadar, de natură să sancționeze în mod corespunzător o recurgere abuzivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive și să înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii și, prin urmare, nu pare să constituie, în sine, o măsură suficient de efectivă și de disuasivă pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în aplicarea acordului-cadru, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 46 din prezenta hotărâre (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 95).

76 În plus, faptul că această indemnizație este plătită numai la încetarea contractelor de muncă pe durată determinată, altele decât contractele de *interinidad*, nu ar fi de natură să aducă atingere obiectivului și efectului util al acordului-cadru decât dacă în dreptul național nu ar exista nicio altă măsură efectivă pentru a evita și a sancționa abuzurile față de lucrătorii angajați în temeiul contractelor de *interinidad*, aspect pe care trebuie să îl verifice instanța de trimitere (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 100).

77 Prin urmare, având în vedere elementele de care dispune Curtea, o reglementare națională, astfel cum este interpretată în jurisprudența națională, care, pe de o parte, interzice atât asimilarea lucrătorilor angajați pe baza unor contracte de *interinidad* succesive cu „lucrători pe durată nedeterminată nepermanenți”, cât și acordarea unei indemnizații acestor lucrători și, pe de altă parte, nu prevede nicio altă măsură efectivă pentru prevenirea și sancționarea abuzurilor eventual constatate în privința angajaților din sectorul public nu pare, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere, să fie conformă cu cerințele care decurg din jurisprudența amintită la punctele 46-49 din prezenta hotărâre.

78 Pentru a da un răspuns util instanței de trimitere, trebuie făcute precizări cu privire la obligațiile care îi revin instanței naționale în ipoteza în care reglementarea națională, astfel cum este interpretată în jurisprudența națională, nu ar fi conformă cu clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru.

79 În această privință trebuie amintit că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru nu este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de un particular în fața unei instanțe naționale (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 118, precum și jurisprudența citată).

80 Or, o asemenea dispoziție a dreptului Uniunii, lipsită de efect direct, nu poate fi invocată ca atare în cadrul unui litigiu care intră sub incidența dreptului Uniunii pentru a înlătura aplicarea unei dispoziții naționale care i-ar fi contrară (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 119, precum și jurisprudența citată).

81 Prin urmare, o instanță națională nu este obligată să lase neaplicată o dispoziție din dreptul său național contrară clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 120, precum și jurisprudența citată).

82 Odată făcute aceste precizări, trebuie amintit că, la aplicarea dreptului intern, instanțele naționale sunt obligate, în măsura posibilului, să îl interpreteze în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, pentru a se conforma articolului 288 al treilea paragraf TFUE (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 121, precum și jurisprudența citată).

83 Cerința unei interpretări conforme a dreptului național este, astfel, inerentă sistemului tratatului, întrucât permite instanțelor naționale să asigure, în cadrul competențelor lor, deplina eficacitate a dreptului Uniunii atunci când soluționează litigiile cu care sunt sesizate (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 122, precum și jurisprudența citată).

84 Este adevărat că obligația instanței naționale de a se referi la conținutul unei directive atunci când interpretează și aplică normele relevante de drept intern este limitată de principiile generale de drept, în special de principiile securității juridice și neretroactivității, și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dispozițiilor de drept național (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 123, precum și jurisprudența citată).

85 Principiul interpretării conforme impune însă ca instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare dreptul intern în ansamblul său și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, în vederea garantării efectivității depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de directiva respectivă (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 124, precum și jurisprudența citată).

86 În acest context, Curtea a statuat că obligația de interpretare conformă impune instanțelor naționale să modifice, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului național incompatibilă cu obiectivele unei directive. Prin urmare, o instanță națională nu poate, printre altele, să considere în mod valabil că se găsește în imposibilitatea de a interpreta o dispoziție națională în conformitate cu dreptul Uniunii pentru simplul motiv că această dispoziție a fost interpretată constant într-un sens care nu este compatibil cu dreptul menționat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 68, precum și jurisprudența citată).

87 Așadar, în speță, va fi de competența instanței de trimitere să verifice dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal se pretează la o interpretare care să fie conformă cu clauza 5 din acordul-cadru.

88 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la prima-a patra întrebare că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, astfel cum este interpretată în jurisprudența națională, care, pe de o parte, permite, în așteptarea finalizării procedurilor de recrutare inițiate pentru ocuparea definitivă a posturilor vacante de lucrători în sectorul public, reînnoirea unor contracte pe durată determinată fără a indica un termen precis de finalizare a acestor proceduri și, pe de altă parte, interzice atât asimilarea acestor lucrători cu „lucrători pe durată nedeterminată nepermanenți”, cât și acordarea unei indemnizații acelorași lucrători. Astfel, se observă că această reglementare națională, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere, nu prevede nicio altă măsură pentru prevenirea și, dacă este cazul, pentru sancționarea recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată succesive.

Cu privire la a cincea întrebare

89 Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că unele considerații pur economice, legate de criza economică din anul 2008, pot justifica lipsa, în dreptul național, a oricărei măsuri destinate să prevină și să sancționeze recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive.

90 În speță, Imidra susține că întârzierea în organizarea procedurilor de recrutare se explică prin respectarea obligațiilor legale care decurgeau în special din legile privind finanțele, adoptate în urma crizei economice din anul 2008, care prevedeau restricții bugetare și, în acest context, interziceau în intervalul 2009-2017 aplicarea unor proceduri de ofertare de locuri de muncă în sectorul public. Astfel, în cauza principală, administrației nu i s-ar putea reproșa niciun abuz în ceea ce privește utilizarea contractelor de *interinidad*.

91 În această privință, trebuie să se arate că, potrivit unei jurisprudențe consacrate, deși unele considerații de ordin bugetar pot sta la baza opțiunilor de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura sau întinderea măsurilor pe care acesta dorește să le adopte, ele nu constituie totuși, în sine, un obiectiv urmărit de această politică și, prin urmare, nu pot justifica lipsa oricărei măsuri care să prevină recurgerea abuzivă la contractele de muncă pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru (Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 55 și jurisprudența citată).

92 Rezultă că, deși unele considerații pur economice pot justifica adoptarea unor legi privind finanțele care interzic organizarea procedurilor de recrutare în sectorul public, acestea nu pot să restrângă sau chiar să anihileze protecția de care beneficiază lucrătorii pe durată determinată în conformitate cu Directiva 1999/70 și în special cu cerințele minime prevăzute în clauza 5 din acordul-cadru.

93 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la a cincea întrebare că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că unele considerații pur economice, legate de criza economică din anul 2008, nu pot justifica lipsa, în dreptul național, a oricărei măsuri destinate să prevină și să sancționeze recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive.

Cu privire la cheltuielile de judecată

94 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 șaptea) declară:

1) **Clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru privind 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 se opune unei reglementări naționale, astfel cum este interpretată în jurisprudența națională, care, pe de o parte, permite, în așteptarea finalizării procedurilor de recrutare inițiate pentru ocuparea definitivă a posturilor vacante de lucrători în sectorul public, reînnoirea unor contracte pe durată determinată fără a indica un termen precis de finalizare a acestor proceduri și, pe de altă parte, interzice atât asimilarea acestor lucrători cu „lucrători pe durată nedeterminată nepermanenți”, cât și acordarea unei indemnizații acelorași lucrători. Astfel, se observă că această reglementare națională, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere, nu prevede nicio altă măsură pentru prevenirea și, dacă este cazul, pentru sancționarea recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată succesive.**

2) **Clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că unele considerații pur economice, legate de criza economică din anul 2008, nu pot justifica lipsa, în dreptul național, a oricărei măsuri destinate să prevină și să sancționeze recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive.**

Semnături