Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta)

8 octombrie 2020*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Articolele 1, 2 și 3 – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Măsură adoptată de o instituție universitară în cadrul aplicării dreptului național – Menținerea statutului de cadru didactic titular după împlinirea vârstei legale de pensionare – Posibilitate rezervată cadrelor didactice care au calitatea de conducător de doctorat – Cadre didactice care nu au această calitate – Contracte pe durată determinată – Remunerație inferioară celei acordate cadrelor didactice titulare”

În cauza C-644/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Curtea de Apel Alba Iulia (România), prin decizia din 27 mai 2019, primită de Curte la 28 august 2019, în procedura

FT

împotriva

Universității „Lucian Blaga” Sibiu,

GS și alții,

HS,

Ministerului Educației Naționale,

CURTEA (Camera a opta),

compusă din domnul N. Wahl, președinte de cameră, domnul F. Biltgen (raportor) și doamna L. S. Rossi, judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru FT, de D. Târșia, avocat;

* Limba de procedură: româna.

– pentru guvernul român, de E. Gane, A. Rotăreanu și S.-A. Purza, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și C. Gheorghiu, 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 articolului 1, a articolului 2 alineatul (2) litera (b) și a articolului 3 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7), precum și a clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), cuprins 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 FT, pe de o parte, și Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu (denumită în continuare „Universitatea”), GS și alții, HS și Ministerul Educației Naționale (România), pe de altă parte, în legătură cu condițiile de încadrare privind postul său la Universitate după ce a împlinit vârsta legală de pensionare.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 2000/78

3 Astfel cum prevede articolul 1, Directiva 2000/78 are ca obiect stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament.

4 Articolul 2 alineatele (1) și (2) din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:
(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv […] sunt adecvate și necesare […]”

5 Potrivit articolului 3 alineatul (1) din directiva menționată:

„În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

[…]

(c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

[…]”

Directiva 1999/70

6 În considerentul (17) al Directivei 1999/70 se arată:

„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 în cazul altor directive de politică socială care utilizează termeni asemănători, cu condiția ca definițiile menționate să respecte conținutul acordului-cadru.”

Acordul-cadru

7 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, încheiat 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.”

8 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 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.”

Dreptul român

9 Articolul 118 alineatele (1) și (2) din Legea nr. 1/2011 a educației naționale din 5 ianuarie 2011 (*Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011), în versiunea aplicabilă în perioada faptelor din litigiul principal (denumită în continuare „Legea nr. 1/2011”), prevede:

„(1) Sistemul național de învățământ superior se bazează pe următoarele principii:

a) principiul autonomiei universitare;

[…]

(2) În învățământul superior nu sunt admise discriminări pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.”

10 Potrivit articolului 123 alineatul (2) din Legea nr. 1/2011:

„Autonomia universitară dă dreptul comunității universitare să își stabilească misiunea proprie, strategia instituțională, structura, activitățile, organizarea și funcționarea proprie, gestionarea resurselor materiale și umane, cu respectarea strictă a legislației în vigoare.”

11 Articolul 289 din Legea nr. 1/2011 prevede:

„(1) Personalul didactic și de cercetare se pensionează la împlinirea vârstei de 65 de ani.

[…]

(3) Senatul universitar din universitățile de stat, particulare și confesionale, în baza criteriilor de performanță profesională și a situației financiare, poate decide continuarea activității unui cadru didactic sau de cercetare după pensionare, în baza unui contract pe perioadă determinată de un an, cu posibilitatea de prelungire anuală conform Cartei universitare, fără limită de vârstă. Senatul universitar poate decide conferirea titlului onorific de profesor emerit, pentru excelență didactică și de cercetare, cadrelor didactice care au atins vârsta de pensionare. Cadrele didactice pensionate pot fi plătite în regim de plată cu ora.

[…]

(6) Prin excepție de la prevederile alineatului (1), în cazul în care instituțiile de învățământ superior nu pot acoperi normele cu titulari, pot hotărî menținerea calității de titular în învățământ și/sau în cercetare, cu toate drepturile și obligațiile ce decurg din această calitate, pe baza evaluării anuale a performanțelor academice, după o metodologie stabilită de senatul universitar.

(7) Reîncadrarea în funcția de personal didactic a personalului didactic pensionat se face anual, cu menținerea drepturilor și obligațiilor care decurg din activitatea didactică desfășurată avute anterior pensionării, cu aprobarea senatului universitar, conform metodologiei prevăzute la alineatul (6), cu condiția suspendării pensiei pe durata reîncadrării.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

12 În perioada cuprinsă între anii 1994 și 2015, FT a ocupat funcția didactică de conferențiar universitar titular în cadrul Universității, pe baza contractului individual de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată.

13 Deși FT a împlinit la 11 iunie 2015 vârsta legală de pensionare, stabilită la 65 de ani, a putut să își mențină, în temeiul unei decizii a Universității, statutul de cadru didactic titular în perioada cuprinsă între acea dată și 30 septembrie 2015, în cadrul anului universitar 2014/2015.

14 Ulterior, consiliul de administrație al Universității a respins cererea formulată de FT prin care solicita menținerea statutului său de cadru didactic titular în anul universitar 2015/2016, pentru motivul că această cerere nu se încadra în prevederile „Metodologiei privind aprobarea menținerii calității de titular a cadrelor didactice după împlinirea vârstei de 65 de ani” (denumită în continuare „metodologia”), adoptată de Senatul Universității prin decizia nr. 3655 din 28 septembrie 2015. În temeiul metodologiei, posibilitatea menținerii statutului de cadru didactic titular după împlinirea vârstei menționate, astfel cum este prevăzută la articolul 289 alineatul (6) din Legea nr. 1/2011, era rezervată doar cadrelor didactice care au calitatea de conducător de doctorat. În urma unei modificări a metodologiei, această posibilitate a fost eliminată în privința acestora din urmă începând de la 1 octombrie 2016.

15 Având în vedere respingerea cererii sale, începând cu anul 2016, FT a recurs la încheierea unor contracte pe durată determinată succesive cu Universitatea pentru aceleași activități universitare pe care le desfășurase anterior, potrivit sistemului de remunerare „plata cu ora”, conform căruia veniturile erau mai mici decât cele plătite cadrelor didactice titulare.

16 Prin acțiunea de dreptul muncii înregistrată pe rolul Tribunalului Sibiu (România), FT a contestat decizia Universității prin care se luase act de faptul că statutul său de cadru didactic titular încetase la 1 octombrie 2015 din cauza împrejurării că împlinise vârsta legală de pensionare. Această instanță a respins acțiunea, constatând că nu a existat o discriminare prevăzută de Directiva 2000/78, astfel cum fusese invocată de FT. Această hotărâre a rămas definitivă, fiind menținută de Curtea de Apel Alba Iulia (România).

17 În plus, Tribunalul Alba (România) a respins acțiunea în contencios administrativ formulată de FT prin care a solicitat anularea actelor administrative care au stat la baza refuzului Universității de a-i admite cererea prin care solicitase menținerea statutului său de cadru didactic titular.

18 Sesizată cu recursul formulat împotriva acestei respingeri, instanța de trimitere arată că litigiul principal privește împrejurarea potrivit căreia, în temeiul metodologiei, posibilitatea menținerii statutului de cadru didactic titular după împlinirea vârstei legale de pensionare este rezervată doar cadrelor didactice care au titlul de conducător de doctorat. Această instanță ridică în mod specific problema dacă stabilirea unui asemenea criteriu restrictiv constituie o discriminare indirectă, având în vedere faptul că aplicarea acestui criteriu are de asemenea ca efect determinarea încheierii unor contracte pe durată determinată succesive care au un nivel de salarizare inferior. În cazul unui răspuns afirmativ, instanța de trimitere dorește să afle dacă poate înlătura efectele unei decizii a unei instanțe naționale care a rămas definitivă și prin care s-a statuat că situația în discuție în litigiul principal nu presupunea o discriminare contrară Directivei 2000/78.

19 În aceste condiții, Curtea de Apel Alba Iulia a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 1, articolul 2 alineatul (2) litera (b) și articolul 3 din Directiva 2000/78 și clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretate în sensul că o măsură precum cea din litigiul principal, care permite angajatorului să prevadă că persoanele care au împlinit vârsta de 65 ani pot fi menținute în funcție ca titulari, cu respectarea drepturilor deținute anterior de pensionare, doar dacă au calitatea de conducător de doctorat, dezavantajând celelalte persoane aflate în aceeași situație care ar avea această vocație în condițiile în care ar exista posturi vacante și ar îndeplini cerințele privind performanța profesională, iar persoanelor care nu au calitatea de conducători de doctorat

să le impună pentru aceeași activitate universitară contracte de muncă cu perioadă determinată, încheiate succesiv, cu sistem de salarizare în regim «plata cu ora», inferior celui acordat cadrului universitar titular, constituie discriminare în sensul acestor dispoziții?

2) Aplicarea prioritară a dreptului Uniunii (principiul supremației dreptului european) se poate interpreta în sensul că permite instanței naționale să înlăture aplicarea unei decizii definitive a judecătorului național în care s-a stabilit că în situația de fapt expusă s-a respectat Directiva 2000/78/CE și nu există discriminare?”

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

20 În observațiile sale scrise, guvernul român contestă admisibilitatea cererii de decizie preliminară. Acesta consideră, pe de o parte, că interpretarea dreptului Uniunii solicitată de instanța de trimitere nu este necesară în litigiul principal, care ar putea fi soluționat în temeiul exclusiv al dispozițiilor naționale care transpun acest drept, și, pe de altă parte, că instanța de trimitere nu a explicat suficient nici alegerea dispozițiilor dreptului Uniunii în privința cărora a solicitat interpretarea, nici legătura pe care o stabilește între aceste dispoziții și legislația națională aplicabilă litigiului principal.

21 În această privință rezultă din jurisprudența constantă a Curții că revine doar instanței naționale sesizate cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată competența să aprecieze, în raport cu 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 au ca obiect interpretarea unei norme de drept al Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe [Hotărârea din 19 noiembrie 2019, A. K. și alții (Independența Camerei Disciplinare a Curții Supreme), C-585/18, C-624/18 și C-625/18, EU:C:2019:982, punctul 97, precum și jurisprudența citată].

22 Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de pertinență. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a unei norme a Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate [Hotărârea din 19 noiembrie 2019, A. K. și alții (Independența Camerei Disciplinare a Curții Supreme), C-585/18, C-624/18 și C-625/18, EU:C:2019:982, punctul 98, precum și jurisprudența citată].

23 În speță nu reiese în mod evident că dispozițiile de drept al Uniunii menționate în întrebările adresate de instanța de trimitere, care privesc discriminări interzise în cadrul raporturilor de încadrare în muncă și de muncă, nu au nicio legătură cu litigiul principal. În schimb, chestiunea dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal, precum și modul în care aceasta a fost pusă în aplicare de Universitate presupun asemenea discriminări ține de fondul cauzei.

24 Pe de altă parte, deși este adevărat că motivarea cererii de decizie preliminară este succintă, nu este mai puțin adevărat că ea permite să se înțeleagă că litigiul principal are ca obiect o pretinsă diferență de tratament între cadrele didactice ale Universității care continuă să lucreze după împlinirea vârstei legale de pensionare după cum acestea au sau nu calitatea de conducător de doctorat și că i se solicită Curții să stabilească dacă o asemenea diferență de tratament este contrară dispozițiilor dreptului Uniunii citate în textul primei întrebări preliminare. Întrucât cererea de decizie preliminară conține, în plus, o expunere suficientă a cadrului factual și juridic național pertinent, trebuie să se constate că, în speță, aceasta îndeplinește cerințele prevăzute la articolul 94 din Regulamentul de procedură al Curții.

25 Rezultă din cele ce precedă că întrebările preliminare sunt admisibile.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

Cu privire la prima parte a primei întrebări

26 Prin intermediul primei părți a primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolele 1 și 2 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun aplicării unei reglementări naționale în temeiul căreia, între cadrele didactice ale unei instituții universitare care continuă să își exercite profesia după ce au împlinit vârsta legală de pensionare, numai cadrele didactice care au calitatea de conducător de doctorat își pot menține statutul de cadru didactic titular, în timp ce cadrele didactice care nu au calitatea de conducător de doctorat nu pot încheia cu această instituție decât contracte de muncă pe durată determinată, care au un regim de remunerare inferioară celei acordate cadrelor didactice titulare.

27 Din articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 rezultă că aceasta se aplică, în limitele competențelor conferite Uniunii Europene, tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește, printre altele, condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare.

28 Din această considerație reiese că situația lui FT, care privește contractele de muncă pe care le-a încheiat cu Universitatea, precum și remunerația pe care a primit-o în temeiul acestor contracte, intră în domeniul de aplicare al acestei dispoziții.

29 Însă, astfel cum reiese din cererea de decizie preliminară, diferența de tratament în materia condițiilor de încadrare și de muncă, aflată la originea litigiului principal, între cadrele didactice ale Universității care continuă să își exercite profesia după împlinirea vârstei legale de pensionare se bazează pe faptul că au sau nu calitatea de conducător de doctorat, cadrele didactice care nu au această calitate fiind dezavantajate în raport cu cadrele didactice care o au.

30 Potrivit unei jurisprudențe constante, atât din titlul și din preambulul Directivei 2000/78, cât și din conținutul și din finalitatea sa rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a-i asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 iunie 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, punctul 33, și Hotărârea din 15 ianuarie 2019, E.B., C-258/17, EU:C:2019:17, punctul 40, precum și jurisprudența citată).

31 În această privință, Curtea a subliniat că, în conformitate cu articolul 2 alineatul (1) din directiva menționată, motivele prevăzute la articolul 1 din aceasta sunt enumerate exhaustiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punctul 34 și jurisprudența citată).

32 Or, trebuie să se constate că diferența de tratament în discuție în litigiul principal nu se încadrează în niciunul dintre motivele enumerate la articolul 1 menționat. În special, o asemenea diferență de tratament nu poate fi bazată, nici chiar indirect, pe motivul vârstei, din moment ce atât persoanele avantajate, cât și persoanele dezavantajate de reglementarea națională se încadrează în aceeași grupă de vârstă, și anume aceea a persoanelor care au împlinit vârsta legală de pensionare.

33 Într-adevăr, diferența de tratament care depinde de faptul de avea sau nu calitatea de conducător de doctorat se bazează pe categoria profesională a persoanelor în cauză. Or, Curtea a statuat deja că Directiva 2000/78 nu privește discriminările care se bazează pe un asemenea criteriu (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 mai 2015, SCMD, C-262/14, nepublicată, EU:C:2015:336, punctul 29 și jurisprudența citată).

34 Rezultă că o situație precum cea în discuție în litigiul principal nu face parte din cadrul general prevăzut la articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 pentru combaterea anumitor forme de discriminare la locul de muncă.

35 În consecință, este necesar să se răspundă la prima parte a primei întrebări că articolele 1 și 2 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că nu se aplică unei reglementări naționale în temeiul căreia, între cadrele didactice ale unei instituții universitare care continuă să își exercite profesia după împlinirea vârstei legale de pensionare, doar cadrele didactice care au calitatea de conducător de doctorat își pot menține statutul de cadru didactic titular, în timp ce cadrele didactice care nu au calitatea de conducător de doctorat nu pot încheia cu această instituție decât contracte de muncă pe durată determinată, care au un regim de remunerare inferioară celei acordate cadrelor didactice titulare.

Cu privire la a doua parte a primei întrebări

36 Prin intermediul celei de a doua părți a primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune aplicării unei reglementări naționale în temeiul căreia, între cadrele didactice ale unei instituții universitare care continuă să își exercite profesia după împlinirea vârstei legale de pensionare, doar cadrele didactice care au calitatea de conducător de doctorat își pot menține statutul de cadru didactic titular, în timp ce cadrele didactice care nu au calitatea de conducător de doctorat nu pot încheia cu această instituție decât contracte de muncă pe durată determinată, care au un regim de remunerare inferioară celei acordate cadrelor didactice titulare.

37 Trebuie amintit că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru prevede o interdicție de a trata, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată 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.

38 Clauza 4 din acordul-cadru urmărește aplicarea principiului nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile care le sunt recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 55 și jurisprudența citată).

39 Din modul de redactare și din obiectivul clauzei 4 menționate reiese că aceasta privește nu alegerea însăși de a încheia contracte de muncă pe durată determinată în locul unor contracte de muncă pe durată nedeterminată, ci condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor care au încheiat primul tip de contract în raport cu cele ale lucrătorilor angajați în temeiul celui de al doilea tip de contract, noțiunea de „condiții de încadrare în muncă” conținând măsuri care intră în domeniul raportului de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 iunie 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punctul 25 și jurisprudența citată).

40 Prin urmare, trebuie să se examineze dacă, având în vedere condițiile de încadrare în muncă a cadrelor didactice care au calitatea de conducător de doctorat și care își exercită profesia după împlinirea vârstei legale de pensionare, condițiile de încadrare în muncă astfel cum rezultă din contractele de muncă pe durată determinată încheiate de FT, în special regimul de remunerare inferioară care le însoțește, constituie o diferență de tratament contrară clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.

41 În această privință este necesar, în primul rând, să se stabilească dacă intră în sfera noțiunii de „angajați cu contract pe durată nedeterminată comparabili”, în sensul acestei dispoziții, cadrele didactice care au calitatea de conducător de doctorat, cu care trebuie comparată situația lui FT. Potrivit clauzei 3 punctul 2 din acordul-cadru, această noțiune îi privește pe lucrătorii „care [au] 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”.

42 Or, pe de o parte, întrucât noțiunea de „contract de muncă pe durată nedeterminată” nu este definită în mod specific în acordul-cadru, ea trebuie, astfel cum se arată în considerentul (17) al Directivei 1999/70, să fie definită de statele membre în conformitate cu legislația sau cu practicile naționale, în măsura în care definiția reținută respectă conținutul acordului-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 martie 2012, Sibilio, C-157/11, nepublicată, EU:C:2012:148, punctele 42-45).

43 În observațiile sale scrise, Comisia exprimă îndoieli cu privire la faptul că activitatea cadrelor didactice care au calitatea de conducător de doctorat și care au împlinit vârsta legală de pensionare s-ar desfășura în temeiul unui contract pe durată nedeterminată, în măsura în care din reglementarea națională avută în vedere reiese că, pentru menținerea statutului lor de cadru didactic titular, trebuie să îndeplinească cerința evaluării anuale și a aprobării anuale de către Universitate. Revine însă instanței de trimitere sarcina să aprecieze, pe baza criteriilor menționate la punctul precedent din prezenta hotărâre, dacă aceste cadre didactice sunt angajate în temeiul unui asemenea contract pe durată nedeterminată.

44 Pe de altă parte, presupunând că se concluzionează că aceste cadre didactice sunt angajate în temeiul unui contract de muncă pe durată nedeterminată, este necesar să se verifice dacă sunt lucrători cu contract de muncă pe durată nedeterminată „comparabili”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru. În această privință trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, principiul nediscriminării, în raport cu care această dispoziție constituie o expresie particulară, impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un asemenea tratament este justificat în mod obiectiv (Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 60 și jurisprudența citată).

45 Astfel, principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și materializat prin acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament între lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată și lucrătorii cu contract de muncă pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 61 și jurisprudența citată).

46 Pentru a aprecia dacă persoanele în cauză efectuează „aceeași muncă sau ocupație” în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, 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 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 62 și jurisprudența citată).

47 În speță, revine instanței de trimitere, care este singura competentă să aprecieze situația de fapt, sarcina de a stabili dacă FT, atunci când era angajată de Universitate în cadrul unei serii de contracte de muncă pe durată determinată, se afla într-o situație comparabilă cu cea a cadrelor didactice care au

calitatea de conducător de doctorat, angajate pe durată nedeterminată de același angajator după ce au împlinit deopotrivă vârsta legală de pensionare (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 63).

48 În acest context, ar trebui în special să se verifice dacă faptul că aceste din urmă cadre didactice au calitatea de conducător de doctorat presupune ca natura activității lor, precum și condițiile de formare ale acestora să fie diferite de cele ale unui cadru didactic precum FT.

49 Din momentul în care s-ar considera că situația acestor două categorii de cadre didactice este comparabilă, ar trebui să se examineze, în al doilea rând, dacă există un motiv obiectiv, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, care să poată justifica diferența de tratament care se manifestă îndeosebi prin nivelul de remunerare a acestora.

50 Potrivit unei jurisprudențe constante, noțiunea de „motive obiective” 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 se putea verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este în măsură să atingă obiectivul urmărit și dacă este necesară în acest scop. Elementele menționate pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată și din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 53, și Hotărârea din 20 iunie 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punctul 40, precum și jurisprudența citată).

51 În speță, din decizia de trimitere reiese că metodologia urmărește, potrivit expunerii de motive a acesteia, să se facă față creșterii îngrijorătoare a numărului posturilor didactice de profesori și conferențiari în cadrul Universității în raport cu numărul de posturi didactice de lector și asistent, precum și asigurarea unui echilibru financiar între sustenabilitatea și dezvoltarea Universității pe termen scurt și mediu. Revine instanței de trimitere sarcina să verifice dacă aceste motive constituie efectiv obiectivele metodologiei.

52 Sub rezerva acestei verificări, trebuie amintit că Curtea a statuat deja că asemenea obiective, care țin în esență de gestionarea personalului, precum și de considerente bugetare și care, în plus, nu se întemeiază pe criterii obiective și transparente, nu pot fi considerate motive obiective care justifică o diferență de tratament precum cea în discuție în litigiul principal (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 46, precum și Ordonanța din 9 februarie 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punctele 52 și 54).

53 Într-adevăr, deși considerente de ordin bugetar pot sta la baza unor opțiuni 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 aplicarea unei reglementări naționale care conduce la o diferență de tratament în defavoarea lucrătorilor pe durată determinată (Ordonanța din 9 februarie 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punctul 53 și jurisprudența citată).

54 Ținând seama de cele ce precedă, este necesar să se răspundă la a doua parte a primei întrebări că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune aplicării unei reglementări naționale în temeiul căreia, între cadrele didactice la o instituție universitară care continuă să își exercite profesia după împlinirea vârstei legale de pensionare, doar cadrele didactice care au calitatea de conducător de doctorat își pot menține statutul de cadru didactic titular, în timp ce cadrele didactice care nu au calitatea de conducător de doctorat nu pot încheia cu această instituție decât contracte de muncă pe durată determinată, care au un regim de remunerare inferioară celei

acordate cadrelor didactice titulare, în măsura în care prima categorie de cadre didactice este compusă de lucrători pe durată nedeterminată comparabili cu cei din a doua categorie, iar diferența de tratament, care se manifestă îndeosebi prin regimul de remunerare menționat, nu este justificată de un motiv obiectiv, aspecte a căror verificare este de competența instanței de trimitere.

Cu privire la a doua întrebare

55 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la a doua întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

56 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 opta) declară:

1) **Articolele 1 și 2 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că nu se aplică unei reglementări naționale în temeiul căreia, între cadrele didactice ale unei instituții universitare care continuă să își exercite profesia după împlinirea vârstei legale de pensionare, doar cadrele didactice care au calitatea de conducător de doctorat își pot menține statutul de cadru didactic titular, în timp ce cadrele didactice care nu au calitatea de conducător de doctorat nu pot încheia cu această instituție decât contracte de muncă pe durată determinată, care au un regim de remunerare inferioară celei acordate cadrelor didactice titulare.**

2) **Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, cuprins 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 aplicării unei reglementări naționale în temeiul căreia, între cadrele didactice ale unei instituții universitare care continuă să își exercite profesia după împlinirea vârstei legale de pensionare, doar cadrele didactice care au calitatea de conducător de doctorat își pot menține statutul de cadru didactic titular, în timp ce cadrele didactice care nu au calitatea de conducător de doctorat nu pot încheia cu această instituție decât contracte de muncă pe durată determinată, care au un regim de remunerare inferioară celei acordate cadrelor didactice titulare, în măsura în care prima categorie de cadre didactice este compusă de lucrători pe durată nedeterminată comparabili cu cei din a doua categorie, iar diferența de tratament, care se manifestă îndeosebi prin regimul de remunerare menționat, nu este justificată de un motiv obiectiv, aspecte a căror verificare este de competența instanței de trimitere.**

Semnături