HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

26 ianuarie 2012 *

„Politică socială — Directiva 1999/70/CE — Clauza 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată — Contracte de muncă pe durată determinată succesive — Motive obiective care pot justifica reînnoirea acestor contracte — Reglementare națională care justifică folosirea unor contracte pe durată determinată în caz de înlocuire temporară — Nevoie permanentă sau frecventă de personal de înlocuire — Luare în considerare a tuturor împrejurărilor în care se realizează reînnoirea contractelor pe durată determinată succesive”

În cauza C-586/10,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Germania), prin decizia din 17 noiembrie 2010, primită de Curte la 15 decembrie 2010, în procedura

Bianca Kücük

împotriva

Land Nordrhein-Westfalen,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul J. N. Cunha Rodrigues, președinte de cameră, domnii U. Lõhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh (raportor) și A. Arabadjiev, judecători,

avocat general: domnul N. Jääskinen,

grefier: doamna A. Impellizzeri, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 9 noiembrie 2011,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Kücük, de H. Rust și de B. Jaeger, Rechtsanwälte;

— pentru Land Nordrhein-Westfalen, de T. Kade, Rechtsanwalt;

— pentru guvernul german, de domnii T. Henze și N. Graf Vitzthum, în calitate de agenți;

— pentru guvernul polonez, de domnul M. Szpunar, în calitate de agent;

— pentru Comisia Europeană, de domnii M. van Beek și V. Kreuschitz, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: germana.

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

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea clauzei 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „Acordul-cadru CDD"), prevăzut 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 L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

2 Această cerere a fost prezentată în cadrul unui litigiu între doamna Kücük, pe de o parte, și angajatorul acesteia, Land Nordrhein-Westfalen (denumit în continuare „landul"), pe de altă parte, având ca obiect validitatea ultimului contract dintr-o serie de contracte de muncă pe durată determinată succesive încheiate între persoana interesată și land.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3 Directiva 1999/70 se întemeiază pe articolul 139 alineatul (2) CE și urmărește, potrivit articolului 1, „punerea în aplicare a Acordului-cadru [CDD], încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la prezenta directivă".

4 Potrivit clauzei 1 litera (b) din Acordul-cadru CDD, obiectivul acestuia este „stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive".

5 Clauza 5 din Acordul-cadru CDD, 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 cu practicile naționale și[/sau] 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 a 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[/sau] 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."

6 Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3) stabilește anumite cerințe minime în materia protecției acestora din urmă.

7 În ceea ce privește concediul de maternitate, Directiva 92/85 garantează, la articolul 8, dreptul la un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, care include o perioadă obligatorie de cel puțin două săptămâni.

8 Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995 (denumit în continuare „Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului”), care figurează în anexa la Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160), enunță cerințele minime menite să faciliteze concilierea responsabilităților profesionale cu cele familiale pentru părinții care lucrează.

9 Clauza 2 din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului prevede:

„(1) În temeiul prezentului acord, sub rezerva clauzei 2.2, se acordă lucrătorilor, bărbați și femei, un drept individual la concediu pentru creșterea copilului, pe baza nașterii sau a adopției unui copil, pentru a le da posibilitatea să îngrijească acel copil, pe o perioadă de cel puțin trei luni, până la o vârstă dată de maximum opt ani care urmează să fie stabilită de statele membre și/sau de partenerii sociali.

[...]

(5) La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii au dreptul de a-și relua același post sau, dacă acest lucru nu este posibil, un post echivalent sau similar care să corespundă contractului sau relației lor de muncă.

[...]”

Reglementarea națională

10 Articolul 14 din Legea privind munca cu timp parțial și contractele pe durată determinată (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) din 21 decembrie 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966), astfel cum a fost modificată prin articolul 1 din Legea din 19 aprilie 2007 (BGBl. 2007 I, p. 538, denumită în continuare „TzBfG”), articol intitulat „Posibilitatea de a limita durata contractelor”, prevede:

„1. Contractul de muncă se poate încheia pe durată determinată în cazul în care se justifică printr-un motiv obiectiv, și anume în special în următoarele cazuri:

[...]

3. lucrătorul înlocuiește un alt lucrător;

[...]”

11 În cazul nevalidității contractului de muncă pe durată determinată, în conformitate cu articolul 16 din TzBfG, acesta este considerat contract de muncă pe durată nedeterminată.

12 Articolul 21 alineatul 1 din Legea privind alocațiile și concediul pentru creșterea copilului (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit) din 5 decembrie 2006 (BGBl. 2006 I, p. 2748), astfel cum a fost modificată, prevede:

„Un raport de muncă pe durată determinată este justificat de un motiv obiectiv în cazul în care salariatul este angajat în vederea înlocuirii altui salariat pe durata totală sau parțială a interdicției de a lucra în temeiul legii privind protecția maternității, al unui concediu pentru creșterea copilului sau al unui concediu special pentru îngrijirea copilului, acordat în temeiul unei convenții colective, al unui acord la nivel de întreprindere sau al unui acord individual."

Acțiunea principală și întrebările preliminare

13 Doamna Kücük a fost angajată de land între 2 iulie 1996 și 31 decembrie 2007, în total, pe baza a treisprezece contracte de muncă pe durată determinată. Ocupa un post de asistent grefier în cadrul secretariatului Secției civile din cadrul Amtsgericht Köln (Tribunalul cantonal Köln). Toate aceste contracte pe durată determinată au fost încheiate în contextul unor concedii temporare, inclusiv al unor concedii pentru educarea copilului, și al unor concedii speciale ale unor asistenți angajați pe durată nedeterminată și urmăreau asigurarea înlocuirii acestora.

14 Prin intermediul unei cereri introduse la 18 ianuarie 2008 la Arbeitsgericht Köln (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Köln), recurenta din acțiunea principală a invocat natura nedeterminată a duratei raporturilor sale de muncă în susținerea caracterul ilicit al ultimului său contract de muncă, încheiat la 12 decembrie 2006 și care a luat sfârșit la 31 decembrie 2007.

15 Potrivit recurentei din acțiunea principală, încheierea acestui contract pe durată determinată ar fi fost nejustificată, în temeiul articolului 14 alineatul 1 punctul 3 din TzBfG, care vizează un motiv obiectiv, respectiv înlocuirea altui lucrător. Un total de treisprezece contracte de muncă pe durată determinată încheiate succesiv și neîntrerupt timp de unsprezece ani nu poate corespunde în niciun caz unei nevoi temporare de personal de înlocuire. Recurenta din acțiunea principală susține că interpretarea și aplicarea dreptului național în temeiul cărora o astfel de „succesiune de contracte pe durată determinată" ar trebui considerată licită sunt incompatibile cu clauza 5 punctul (1) din Acordul-cadru CDD. Prin urmare, aceasta a solicitat Arbeitsgericht Köln să constate că raportul de muncă dintre părți în temeiul contractului pe durată determinată încheiat la 12 decembrie 2006 pentru perioada 1 ianuarie-31 decembrie 2007 nu a luat sfârșit.

16 Arbeitsgericht Köln a respins ca nefondată cererea recurentei din acțiunea principală. Apelul declarat de persoana interesată la Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă al Landului) a fost de asemenea respins. În consecință, recurenta din acțiunea principală a formulat recurs la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă).

17 Potrivit susținerilor formulate de land la instanțele naționale, caracterul determinat al duratei contractului de muncă, contestat de doamna Kücük, era justificat în temeiul articolului 14 alineatul 1 punctul 3 din TzBfG. Respectarea condițiilor necesare pentru ca înlocuirea altui lucrător să constituie un motiv obiectiv ar fi independent de numărul contractelor pe durată determinată încheiate succesiv. Interpretarea și aplicarea reglementării germane în acest sens nu ar fi contrare clauzei 5 punctul (1) din Acordul-cadru CDD.

18 În decizia sa, instanța de trimitere explică, în ceea ce privește articolul 14 alineatul 1 punctul 3 din TzBfG, că ceea ce o caracterizează și este inerent unei înlocuiri este faptul că aceasta este temporară și are ca obiect îndeplinirea de către înlocuitor a atribuțiilor pentru a acoperi o nevoie limitată în timp. În plus, instanța arată că, în dreptul german, justificarea încheierii unui contract pe durată determinată în cazul înlocuirii unui lucrător rezidă în faptul că există un raport juridic între angajator

și salariatul care, temporar, nu își poate exercita atribuțiile, iar angajatorul se așteaptă la revenirea salariatului. Această justificare ar presupune că angajatorul prevede încetarea nevoii de personal de înlocuire de la revenirea salariatului înlocuit.

19 Instanța de trimitere ridică problema calificării unei nevoi de personal de înlocuire drept motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD. Pe de o parte, solicită să se stabilească dacă natura permanentă sau frecventă a acestei nevoi și posibilitatea acoperirii acesteia prin intermediul încheierii unor contracte pe durată nedeterminată nu exclud ipoteza ca o înlocuire să constituie un astfel de motiv obiectiv. Pe de altă parte, instanța respectivă solicită Curții să clarifice dacă și în ce mod instanțele naționale, în exercitarea competențelor lor de examinare a înlocuirii eventual abuzive a altui lucrător drept motiv care justifică încheierea unui contract de muncă pe durată determinată, trebuie să țină seama de numărul și de durata contractelor de muncă pe durată determinată deja încheiate în trecut cu același salariat. Instanța de trimitere adaugă în această privință că, prin jurisprudența recentă, Bundesarbeitgericht a exclus posibilitatea ca numărul variabil de contracte pe durată determinată să consolideze controlul juridic al motivului obiectiv.

20 Având în vedere considerațiile anterioare, Bundesarbeitsgericht a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Clauza 5 punctul (1) din Acordul-cadru [CDD], pus în aplicare prin Directiva 1999/70 [...], se opune ca o dispoziție națională precum articolul 14 alineatul 1 punctul 3 [din TzBfG], care prevede că există un motiv obiectiv pentru reînnoirea unui contract de muncă pe durată determinată dacă salariatul este angajat pentru înlocuirea unui alt salariat, să fie interpretată și aplicată în sensul că motivul obiectiv există și în cazul unei nevoi permanente [de personal] de înlocuire care ar putea fi acoperită și prin angajarea pe durată nedeterminată a salariatului respectiv în vederea înlocuirii necesare ca urmare a indisponibilității frecvente a unor membri ai personalului, însă angajatorul își rezervă dreptul de a evalua situația în fiecare caz în parte și de a decide în consecință, precum în cazul unei anumite absențe a unui salariat?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, clauza 5 punctul (1) din Acordul-cadru [CDD], pus în aplicare prin Directiva 1999/70 [...], se opune interpretării și aplicării, în condițiile descrise la prima întrebare, a unei dispoziții naționale precum articolul 14 alineatul 1 punctul 3 [din TzBfG] în cazul în care legiuitorul național prevede, printr-o dispoziție națională precum articolul 21 alineatul 1 din Legea privind alocațiile și concediul pentru creșterea copilului [astfel cum a fost modificată], că un raport de muncă pe durată determinată este justificat de o înlocuire din moment ce se urmărește un obiectiv de politică socială prin care se vizează înlesnirea acordării de către angajatori a concediilor speciale, de exemplu, pentru motive de protecție a maternității sau pentru creșterea copiilor, și, pe de altă parte, înlesnirea exercitării de către salariați a dreptului la aceste concedii?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

21 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă nevoia temporară de personal de înlocuire, prevăzută de o reglementare națională precum cea din acțiunea principală, poate constitui un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD în cazul în care se dovedește că aceasta este situația și atunci când această nevoie de personal de înlocuire este în realitate permanentă sau frecventă și ar putea fi de asemenea acoperită prin angajarea unui salariat în temeiul unui contract pe durată nedeterminată și dacă, cu ocazia aprecierii aspectului dacă

reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată este justificată de motive obiective vizate de această clauză, trebuie să se ia în considerare numărul și durata cumulată a contractelor sau a raporturilor de muncă de acest tip încheiate în trecut cu același angajator.

22 Landul susține că înlocuirea temporară a unui salariat se numără printre motivele obiective vizate la clauza 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD. Absența temporară a salariatului care trebuie înlocuit ar indica o nevoie de scurtă durată de angajare a unui salariat în plus, care nu ar fi necesar decât în perioada când mâna de lucru este insuficientă. Potrivit landului, existența unei nevoi permanente de personal de înlocuire cu o anumită amploare nu poate să înlăture valabilitatea încheierii unui contract pe durată determinată ca urmare a înlocuirii, în temeiul articolului 14 alineatul 1 punctul 3 din TzBfG. Astfel, trebuie să se verifice motivul obiectiv invocat în fiecare caz concret de înlocuire și să nu se excludă cazurile de înlocuiri permanente, frecvente și repetate. În cazul în care validitatea unui anumit contract de muncă pe durată determinată ar depinde de aceasta, angajatorul ar fi constrâns să constituie o rezervă permanentă de personal. Această posibilitate o au numai întreprinderile de foarte mari dimensiuni. Potrivit landului, libertatea de administrare a angajatorului trebuie menținută, respectiv el ar trebui să poată decide oportunitatea și modalitățile utilizării unei astfel de rezerve în vederea acoperirii nevoilor frecvente de personal de înlocuire.

23 Guvernele german și polonez invocă de asemenea marja de apreciere de care beneficiază angajatorii în temeiul Acordului-cadru CDD și susțin că dreptul Uniunii permite justificarea unui contract de muncă pe durată determinată în scopul unei înlocuiri în cazul unei nevoi frecvente de personal de înlocuire. Această situație s-ar distinge cu claritate de „nevoia permanentă și durabilă”, din moment ce situațiile când lucrătorii sunt împiedicați să lucreze sunt limitate în timp. Ei ar avea dreptul să își reia postul, drept pe care angajatorul ar fi obligat să îl respecte.

24 Recurenta din acțiunea principală nu a depus observații scrise.

25 Trebuie amintit că clauza 5 punctul (1) din Acordul-cadru CDD are drept obiect punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acest acord-cadru, și anume să limiteze recurgerea succesivă 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 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, Rec., p. I-6057, punctul 63, și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, Rep., p. I-3071, punctul 73).

26 Astfel, această dispoziție din acordul-cadru CDD impune statelor membre, în vederea prevenirii folosirii abuzive a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile prevăzute de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul (1) literele (a)-(c) din clauza menționată, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă, la durata totală maximă a acestor contracte sau a acestor raporturi de muncă succesive și la numărul de reînnoiri ale acestora (a se vedea Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 74, și Ordonanța din 1 octombrie 2010, Affatato, C-3/10, punctele 43 și 44, precum și jurisprudența citată).

27 În ceea ce privește noțiunea „motiv obiectiv”, menționată în clauza 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD, Curtea a hotărât deja că această noțiune trebuie interpretată ca având în vedere împrejurări precise și concrete ce caracterizează o activitate determinată și care, astfel, sunt în măsură să justifice, în acel context specific, utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele menționate, din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, după caz, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 96 și jurisprudența citată).

28 În schimb, o prevedere națională care se limitează să autorizeze, în mod general și abstract, printr-o normă legislativă sau administrativă, încheierea de contracte de muncă pe durată determinată succesive nu ar fi conformă cerințelor de natura celor menționate la punctul precedent din prezenta hotărâre (a se vedea Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 97 și jurisprudența citată).

29 Astfel, o asemenea dispoziție, de natură pur formală, nu permite identificarea unor criterii obiective și transparente în scopul de a verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde efectiv unei nevoi reale, este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și este necesară în acest scop. Prin urmare, o astfel de dispoziție presupune un risc real de a se recurge în mod abuziv la acest tip de contracte și, în consecință, nu este compatibilă cu obiectivul și cu efectul util al Acordului-cadru CDD (a se vedea în acest sens Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctele 98 și 100 și jurisprudența citată).

30 Cu toate acestea, se impune să se arate că o dispoziție precum cea din acțiunea principală, care permite reînnoirea contractelor pe durată determinată în vederea înlocuirii altor salariați care se află momentan în imposibilitatea de a-și exercita atribuțiile, nu este, în sine, contrară Acordului-cadru CDD. Astfel, înlocuirea temporară a altui salariat în vederea satisfacerii în esență a unor nevoi provizorii ale angajatorului în termeni de personal poate constitui, în principiu, un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acest acord-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 102).

31 Astfel, într-o administrație precum landul, care dispune de personal numeros, este inevitabil ca înlocuirile temporare să fie frecvent necesare, în special ca urmare a indisponibilității angajaților aflați în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu pentru creșterea copilului sau în alte situații. Înlocuirea temporară a salariaților în aceste împrejurări poate constitui un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD, motiv care justifică atât caracterul determinat al duratei contractelor încheiate cu personalul de înlocuire, cât și reînnoirea acestor contracte în funcție de apariția nevoilor, sub rezerva respectării cerințelor stabilite prin Acordul-cadru CDD în această privință.

32 Această concluzie se impune cu atât mai mult în cazul în care reglementarea națională în temeiul căreia se realizează reînnoirea contractelor pe durată determinată în cazul înlocuirii temporare urmărește de asemenea obiective recunoscute drept obiective legitime de politică socială. Astfel, după cum reiese din cuprinsul punctului 27 din prezenta hotărâre, noțiunea de motiv obiectiv care apare în clauza 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD include urmărirea unor astfel de obiective.

33 Astfel cum reiese din jurisprudența Curții, măsurile prin care se urmărește protecția femeilor gravide și a mamelor, precum și cele care permit bărbaților și femeilor să își concilieze obligațiile profesionale cu cele familiale urmăresc obiective legitime de politică socială (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 iunie 1998, Hill și Stapleton, C-243/95, Rec., p. I-3739, punctul 42, și Hotărârea din 18 noiembrie 2004, Sass, C-284/02, Rec., p. I-11143, punctele 32 și 33). Legitimitatea acestor obiective este confirmată de asemenea de dispozițiile Directivei 92/85 și de cele ale Acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.

34 Cu toate acestea, trebuie subliniat că, deși motivul obiectiv prevăzut de o reglementare națională precum cea din acțiunea principală poate fi, în principiu, admis, autoritățile competente au obligația, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 27 din prezenta hotărâre, de a lua măsuri cu scopul ca aplicarea concretă a acestui motiv obiectiv, având în vedere particularitățile activității respective și condițiile exercitării sale, să fie conformă cu cerințele Acordului-cadru CDD. Cu ocazia aplicării dispoziției vizate de drept național, aceste autorități trebuie să fie, așadar, în măsură să identifice criterii obiective și transparente pentru a se verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde, în fapt, unor necesități reale și dacă este de natură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și necesară în acest scop.

35 În speță, Comisia Europeană susține că reînnoirea repetată a unui raport de muncă și încheierea de numeroase contracte pe durată determinată succesive, precum și perioada în care salariatul vizat a fost deja angajat în temeiul unor astfel de contracte demonstrează existența unui abuz în sensul clauzei 5 din Acordul-cadru CDD. Potrivit Comisiei, încheierea mai multor contracte pe durată determinată succesive, în special o perioadă îndelungată, tinde să demonstreze că prestația solicitată lucrătorului vizat nu constituie o simplă nevoie temporară.

36 În această privință, trebuie amintit că s-a decis deja de Curte că reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată în vederea acoperirii unor nevoi care nu ar avea, în fapt, un caracter provizoriu, ci, dimpotrivă, un caracter „permanent și durabil" nu este justificată în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD (a se vedea în acest sens Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 103).

37 Astfel, un asemenea mod de utilizare a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată ar fi în directă contradicție cu premisa pe care se întemeiază Acordul-cadru CDD, 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 (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 61).

38 Cu toate acestea, astfel cum a arătat în esență guvernul polonez, simpla împrejurare a încheierii unor contracte de muncă pe durată determinată în vederea acoperirii unei nevoi permanente sau frecvente a angajatorului în materie de personal de înlocuire nu poate fi, ca atare, suficientă pentru a exclude ipoteza că fiecare dintre aceste contracte, privit individual, a fost încheiat în vederea asigurării unei înlocuiri cu caracter temporar. În cazul în care înlocuirea acoperă o nevoie permanentă întrucât lucrătorul angajat în temeiul unui contract pe durată determinată îndeplinește atribuții bine definite, care fac parte dintre activitățile obișnuite ale angajatorului sau ale întreprinderii, nevoia de personal de înlocuire rămâne totuși temporară, întrucât se așteaptă ca lucrătorul înlocuit să își reia activitatea la finalul concediului, acesta din urmă constituind motivul pentru care lucrătorul înlocuit este împiedicat temporar să îndeplinească personal aceste atribuții.

39 Revine tuturor autorităților statului membru vizat să asigure, în temeiul competențelor lor, respectarea clauzei 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD, verificând în concret că reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive urmărește să acopere nevoi provizorii și că o dispoziție precum articolul 14 alineatul 1 punctul 3 din TzBfG nu este utilizată, în fapt, pentru a satisface nevoi permanente și durabile ale angajatorului în materie de personal (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 106).

40 Astfel cum a arătat Comisia, revine acestor autorități obligația de a examina, în fiecare caz, toate împrejurările cauzei, luând în considerare, în special, numărul de contracte succesive respective încheiate cu aceeași persoană sau în scopul îndeplinirii aceleiași munci, pentru a exclude eventualitatea ca contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată, chiar și cele încheiate în mod evident în vederea acoperirii unei nevoi de personal de înlocuire, să fie folosite în mod abuziv de angajatori (a se vedea în acest sens Ordonanța din 12 iunie 2008, Vassilakis și alții, C-364/07, punctul 116, și Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 157). Chiar dacă aprecierea motivului obiectiv invocat trebuie să vizeze reînnoirea ultimului contract de muncă încheiat, existența, numărul și durata contractelor succesive de acest tip încheiate în trecut cu același angajator se pot dovedi relevante în contextul acestei examinări globale.

41 În această privință, trebuie să se constate că faptul că numărul și durata contractelor pe durată determinată fac obiectul unor măsuri preventive prevăzute în clauza 5 punctul (1) literele (b) și (c) din Acordul-cadru CDD nu implică imposibilitatea ca aceste elemente să aibă vreo incidență în raport cu aprecierea motivelor obiective prevăzute în clauza 5 punctul (1) litera (a) și invocate în vederea justificării reînnoirii contractelor pe durată determinată succesive.

42 Contrar susținerilor guvernului german, o astfel de interpretare a clauzei 5 punctul (1) din Acordul-cadru CDD nu se opune nicidecum alegerii mijloacelor de punere în aplicare, competență pe care această dispoziție o acordă statelor membre.

43 Astfel, după cum a arătat Comisia, ținând seama de obiectivul urmărit prin ansamblul măsurilor adoptate în temeiul clauzei 5 punctul (1) din Acordul-cadru CDD, în principiu, chiar și în prezența unui motiv obiectiv care justifică utilizarea unor contracte sau a unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, este necesar ca autoritățile competente să ia în considerare, atunci când se impune, toate împrejurările în care se realizează reînnoirea acestor contracte sau a acestor raporturi de muncă, dat fiind că împrejurările respective pot revela indicii ale unor abuzuri pe care această clauză urmărește să le prevină.

44 În ședință, drept răspuns la o întrebare adresată de Curte, atât landul, cât și guvernul german au recunoscut posibila existență a unor împrejurări în care un angajator ar fi obligat să ia în considerare natura și conținutul contractelor pe durată determinată încheiate cu un angajat.

45 Din moment ce clauza 5 punctul (1) din Acordul-cadru CDD își găsește aplicarea numai în prezența unor contracte sau a unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, Rec., p. I-9981, punctele 41 și 42), este logic ca existența unei succesiuni de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată să fie relevantă în raport cu toate măsurile adoptate în temeiul acestei clauze.

46 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită de asemenea să se stabilească dacă natura într-adevăr permanentă sau frecventă a nevoii de personal de înlocuire și posibilitatea ca angajatorul să acopere această nevoie și prin angajarea unui salariat în temeiul unui contract pe durată nedeterminată nu exclud ca o nevoie de personal de înlocuire să constituie un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD.

47 În această privință, trebuie amintit că, astfel cum reiese din cuprinsul punctului (10) din considerațiile generale ale acordului-cadru menționat, acesta permite statelor membre, precum și partenerilor sociali să definească modalitățile de aplicare a principiilor și a cerințelor pe care le prevede, cu scopul de a garanta conformitatea acestora cu legislația și/sau cu practicile naționale și de a asigura luarea în considerare în mod corespunzător a caracteristicilor situațiilor concrete (Hotărârea Adeneler și alții, punctul 68, și Hotărârea Angelidaki și alții, punctul 71, citate anterior).

48 Rezultă că, astfel cum au arătat guvernele german și polonez, statele membre beneficiază, în temeiul clauzei 5 punctul (1) din Acordul-cadru CDD, de o marjă de apreciere pentru atingerea obiectivului vizat prin această clauză, cu toate că această marjă de apreciere este supusă condiției să garanteze obținerea rezultatului impus de dreptul Uniunii, astfel cum rezultă nu numai din articolul 288 al treilea paragraf TFUE, ci și din articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, în lumina considerentului (17) al acestei directive (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 80 și jurisprudența citată).

49 Această marjă de apreciere reiese și din clauza 5 punctul (1) din Acordul-cadru CDD atunci când recunoaște statelor membre, în măsura în care se justifică obiectiv, posibilitatea de a ține seama de nevoile speciale aferente sectoarelor de activitate specifice și/sau categoriilor de lucrători în cauză (Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, Rec., p. I-7213, punctul 45).

50 Simplul fapt că o nevoie de personal de înlocuire poate fi satisfăcută prin încheierea de contracte pe durată nedeterminată nu presupune că un angajator care decide să utilizeze contracte pe durată determinată pentru a acoperi lipsuri temporare de personal, chiar dacă acestea sunt frecvente, chiar permanente, ar acționa în mod abuziv, cu încălcarea clauzei 5 punctul (1) din Acordul-cadru CDD și a reglementării naționale care transpune clauza amintită.

51 Astfel cum reiese din cuprinsul punctului 43 din prezenta hotărâre, existența unui motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD exclude, în principiu, existența unui abuz, cu excepția cazului în care, în urma unei examinări globale a împrejurărilor în care are loc reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată vizate, se constată că prestațiile solicitate unui lucrător nu corespund unei simple nevoi temporare.

52 În plus, Curtea a arătat deja că clauza 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD nu stabilește o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea în contracte pe durată nedeterminată a contractelor de muncă pe durată determinată și nici nu prevede condițiile precise în care pot fi încheiate astfel de contracte (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 91), aceasta conferind o anumită putere de apreciere în materie statelor membre (Hotărârile Adeneler și alții, punctul 91, Marrosu și Sardino, punctul 47, precum și Angelidaki și alții, punctele 145 și 183, citate anterior).

53 Astfel, clauza 5 punctul (2) litera (b) din acordul menționat se limitează să prevadă că statele menționate stabilesc, „acolo unde este cazul”, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt „considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată”.

54 Impunerea în mod automat a încheierii unor contracte pe durată nedeterminată atunci când dimensiunile întreprinderii sau ale entității vizate și compunerea personalului ei sugerează că angajatorul se confruntă cu o nevoie frecventă sau permanentă de personal de înlocuire ar depăși sfera obiectivelor urmărite prin Acordul-cadru CDD și prin Directiva 1999/70 și ar încălca marja de apreciere acordată de acestea statelor membre și, dacă este cazul, partenerilor sociali.

55 Revine instanței de trimitere, ținând seama de considerațiile de mai sus, să aprecieze dacă, în raport cu împrejurările din acțiunea principală, angajarea unui salariat pentru o perioadă de unsprezece ani în temeiul a treisprezece contracte pe durată determinată succesive este conformă clauzei 5 punctul (1) din Acordul-cadru CDD.

56 În consecință, trebuie să se răspundă la prima întrebare că clauza 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD trebuie interpretată în sensul că nevoia temporară de personal de înlocuire, prevăzută de o reglementare națională precum cea din acțiunea principală, poate, în principiu, să constituie un motiv obiectiv în sensul clauzei menționate. Simplul fapt că un angajator este obligat să folosească frecvent, și chiar permanent, înlocuiri temporare, iar aceste înlocuiri pot fi acoperite și prin angajarea salariaților în temeiul unor contracte de muncă pe durată nedeterminată nu implică lipsa unui motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru CDD și nici existența unui abuz în sensul acestei clauze. Cu toate acestea, cu ocazia aprecierii aspectului dacă reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată este justificată printr-un astfel de motiv obiectiv, autoritățile statelor membre, în temeiul competențelor lor respective, trebuie să ia în considerare toate împrejurările cauzei, inclusiv numărul și durata cumulată a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate în trecut cu același angajator.

Cu privire la a doua întrebare

57 Nu este necesar să se răspundă la a doua întrebare, având în vedere că aceasta subzistă numai în cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

58 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, 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 doua) declară:

Clauza 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, prevăzut 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 nevoia temporară de personal de înlocuire, prevăzută de o reglementare națională precum cea din acțiunea principală, poate, în principiu, să constituie un motiv obiectiv în sensul clauzei menționate. Simplul fapt că un angajator este obligat să folosească frecvent, și chiar permanent, înlocuiri temporare, iar aceste înlocuiri pot fi acoperite și prin angajarea salariaților în temeiul unor contracte de muncă pe durată nedeterminată nu implică lipsa unui motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru menționat și nici existența unui abuz în sensul acestei clauze. Cu toate acestea, cu ocazia aprecierii aspectului dacă reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată este justificată printr-un astfel de motiv obiectiv, autoritățile statelor membre, în temeiul competențelor lor respective, trebuie să ia în considerare toate împrejurările cauzei, inclusiv numărul și durata cumulată a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate în trecut cu același angajator.

Semnături