HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea)

5 mai 2022*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Muncă pe fracțiune de normă – Directiva 97/81/CE – Acordul-cadru CES, UCIPE și CEIP privind munca pe fracțiune de normă – Clauza 4 alineatul (1) – Principiul nediscriminării – Personal academic încadrat cu fracțiune de normă – Numire automată cu titlu permanent rezervată membrilor personalului academic încadrați într-o funcție didactică cu normă întreagă – Calculul procentului dintr-o sarcină de lucru cu normă întreagă căruia îi corespunde o sarcină de lucru pe fracțiune de normă – Lipsa cerințelor”

În cauza C-265/20,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de hof van beroep Antwerpen (Curtea de Apel din Antwerpen, Belgia), prin decizia din 24 martie 2020, primită de Curte la 15 iunie 2020, în procedura

FN

împotriva

Universiteit Antwerpen și alții,

CURTEA (Camera a șaptea),

compusă din doamna I. Ziemele, președinta Camerei a șasea, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a șaptea, și domnii T. von Danwitz și A. Kumin (raportor), judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru FN, de P. Flamey și L. Cornelis, advocaten;

– pentru Universiteit Antwerpen și alții, de H. Buyssens și J. Deridder, advocaten;

* Limba de procedură: neerlandeza.

– pentru guvernul belgian, de M. Van Regemorter, L. Van den Broeck și C. Pochet, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de L. Haasbeek, D. Recchia și C. Valero, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă”), care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO 1998, L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46), și a clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între FN, pe de o parte, și Universiteit Antwerpen (Universitatea din Antwerpen, denumită în continuare „UA”), fostul vicerector, fostul rector și foști decani ai acestei universități, Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (Institutul Superior Flamand „Hogere Zeevaartschool”, denumit în continuare „Hogeschool”) și un fost director al acestei instituții, pe de altă parte, în legătură cu pretinsa reziliere abuzivă a contractului aferent funcției sale de profesor la UA.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă

3 Clauza 3 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă definește „lucrător[ul] pe fracțiune de normă” drept „un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil”.

4 Clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede:

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

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

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

(4) În cazurile justificate din motive obiective, după consultări cu partenerii sociali în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile la nivel național, statele membre și/sau partenerii sociali pot, acolo unde este cazul, acorda accesul la anumite condiții de încadrare în muncă, dacă se întrunesc anumite aspecte legate de perioada de serviciu, timpul lucrat sau remunerarea. Condițiile privind accesul lucrătorilor pe fracțiune de normă la condiții speciale de ocupare a forței de muncă ar trebui revizuite periodic având în vedere principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 alineatul (1).”

Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată

5 Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la alineatele (1) și (2):

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

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

6 Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, 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 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 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 belgian

7 Articolul 72 primul paragraf din decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (Decretul privind universitățile din Comunitatea Flamandă) din 12 iunie 1991 (Belgisch Staatsblad, 4 iulie 1991, p. 14907), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „Decretul privind universitățile”), prevedea:

„Autoritățile universitare stabilesc, pentru fiecare membru al personalului academic, dacă funcția sa este cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă. Acestea indică de asemenea organele de care ține funcția.”

8 Articolul 73 primul paragraf din Decretul privind universitățile avea următorul cuprins:

„Autoritățile universitare stabilesc, cu ocazia declarației privind existența unui post vacant pentru o funcție, dacă această funcție este cu normă întreagă (și/sau) cu fracțiune de normă sau dacă poate conduce la o încadrare sau numire cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă.”

9 În temeiul articolului 76 din acest decret, funcția cu fracțiune de normă a unui membru al personalului academic autonom poate cuprinde fie numai activități didactice, fie numai activități de cercetare, fie o combinație a acestora.

10 Articolul 91 primul și al doilea paragraf din decretul menționat prevedea:

„Un membru al personalului academic autonom care ocupă o funcție cu normă întreagă va fi numit cu titlu permanent.

Un membru al personalului academic autonom care ocupă o funcție cu fracțiune de normă poate fi numit cu titlu permanent sau încadrat cu titlu temporar pentru perioade de cel mult șase ani, care pot fi reînnoite.”

11 Articolul 7 din statuut zelfstandig academisch personeel (Statutul personalului academic autonom al Universității din Antwerpen, denumit în continuare „statutul ZAP”) prevede că o funcție didactică reprezentând cel puțin 50 % dintr-o funcție cu normă întreagă dă posibilitatea unei numiri cu titlu permanent.

Litigiul principal și întrebarea preliminară

12 Din cererea de decizie preliminară reiese că, timp de aproximativ douăzeci de ani, între anul 1990 și anul 2009, FN a fost numit pe mai multe posturi succesive în cadrul facultății de drept și al facultății de științe economice ale UA, precum și al instituțiilor de învățământ predecesoare în drepturi, în calitate de asistent, asistent-doctor, lector, cercetător, conferențiar și, în final, profesor cu fracțiune de normă. Din dosarul de care dispune Curtea reiese că, în această calitate, FN era membru al personalului academic „autonom” al UA, în sensul Decretului privind universitățile.

13 Pentru fiecare numire, lui FN i s-ar fi propus contracte pe durată determinată, pentru perioade cuprinse între unul și trei ani. De asemenea, aceste contracte erau mereu cu fracțiune de normă, funcția didactică aferentă reprezentând între 10 % și 75 % dintr-un post cu normă întreagă, după caz. FN nu a fost niciodată numit cu titlu permanent.

14 Cu ocazia ultimei reînnoiri a mandatului său pentru anul universitar 2009, acestuia i s-ar fi propus o funcție didactică ce corespundea unui procent de 15 % dintr-un post cu normă întreagă în cadrul facultății de științe economice aplicate și de 5 % în cadrul facultății de drept, în timp ce, anterior, funcțiile sale în cadrul acestor facultăți ar fi corespuns unui procent de 50 % și, respectiv, de 10 % dintr-un post cu normă întreagă, iar numărul de ore de curs ar fi scăzut de la 165 la 135 de ore.

15 În urma acestei propuneri, FN a sesizat rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Tribunalul de Primă Instanță din Antwerpen, Belgia) cu o acțiune în despăgubire împotriva pârâților din litigiul principal, formulată cu titlu principal, în temeiul răspunderii extracontractuale a acestora din urmă și, cu titlu subsidiar, prin invocarea unei concedieri abuzive din partea lor. Potrivit FN, unii dintre colegii săi care se aflau în situații similare fuseseră, astfel, numiți permanent cu normă întreagă și pe perioadă nedeterminată. De asemenea, acesta ar fi fost angajat în cadrul unui „statut fals” care, de altfel, ar fi incompatibil cu dreptul Uniunii.

16 Prin hotărârea din 24 ianuarie 2018, rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Tribunalul de Primă Instanță din Antwerpen) a declarat acțiunea împotriva UA și a Hogeschool ca fiind admisibilă, dar neîntemeiată, acțiunea împotriva celorlalți pârâți din litigiul principal fiind declarată inadmisibilă. FN a declarat apel împotriva acestei hotărâri la instanța de trimitere, hof van beroep Antwerpen (Curtea de Apel din Antwerpen, Belgia).

17 În aceste condiții, hof van beroep te Antwerpen (Curtea de Apel din Antwerpen) a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Clauza 4 alineatul (1) din [Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată] și clauza 4 alineatul (1) din [Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă] trebuie interpretate în sensul că se opun faptului că o dispoziție națională (articolul 91 din Decretul [privind] universități[e]), potrivit căreia un membru al personalului academic autonom care ocupă o funcție cu normă întreagă va fi numit cu titlu permanent și un membru al personalului academic autonom care ocupă o funcție cu fracțiune de normă poate fi numit cu titlu permanent sau încadrat cu titlu temporar pentru perioade de cel mult șase ani care pot fi reînnoite, permite unei universități:

a) să angajeze un profesor universitar timp de douăzeci de ani, pe baza libertății de politică, în baza a aproximativ douăzeci de contracte de muncă și de numiri statutare succesive, pe termen scurt și cu fracțiune de normă, cu o durată de unul până la trei ani, fără nicio limitare a numărului total al prelungirilor, în timp ce alți colegi în posturi comparabile au beneficiat de numiri permanente și cu normă întreagă?

b) să prevadă, în statutul personalului său, numai o limită minimă generală a normei de angajare de 50 % pentru a fi eligibil pentru o numire permanentă, fără a stabili însă niciun criteriu pe baza căruia membrii personalului cu fracțiune de normă angajați pentru 50 % sau mai mult sunt numiți permanent sau temporar?

c) să atribuie, unui profesor universitar cu fracțiune de normă, procente nelimitate dintr-o sarcină pe baza «libertății de politică», fără a stabili criterii obiective și fără măcar o măsurare obiectivă a sarcinii de lucru?

d) să îi refuze unui profesor universitar angajat temporar și cu fracțiune de normă dreptul ca, atunci când angajarea sa nu mai este reînnoită, în temeiul «libertății de politică» a universității, să invoce pretinsul caracter abuziv al condițiilor de angajare impuse în trecut, deoarece se consideră că ar fi acceptat aceste condiții ori de câte ori a îndeplinit munca impusă, astfel încât acesta pierde protecția oferită de dreptul Uniunii?"

Cu privire la întrebarea preliminară

Cu privire la admisibilitate

18 În observațiile lor scrise, pârâții din litigiul principal susțin, mai întâi, că cererea de decizie preliminară este inadmisibilă în totalitate, întrucât ar lipsi atât pertinența, cât și necesitatea acesteia. În această privință, ei apreciază că instanța de trimitere nu a precizat motivele pentru care interpretarea anumitor dispoziții ale dreptului Uniunii ar fi necesară și că întrebarea preliminară este neclară, prea factuală și cuprinde o prezentare subiectivă a faptelor, favorabilă argumentelor invocate de FN în observațiile sale scrise.

19 În continuare, pârâții din litigiul principal susțin că întrebarea preliminară nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal. Instanța de trimitere ar explica insuficient relevanța acestei întrebări în raport cu obiectul litigiului principal, în special în raport cu cererea de despăgubire în temeiul unui act ilicit. De asemenea, faptele referitoare la litigiul principal nu ar fi descrise decât succint în decizia de trimitere, pentru motivul că au fost deja expuse în hotărârea din 24 ianuarie 2018 a rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Tribunalul de Primă Instanță din Antwerpen), deși întrebarea preliminară se referă mai ales la aceste fapte.

20 În sfârșit, respectivii pârâți arată că, în ceea ce privește discriminarea invocată, decizia de trimitere nu face o comparație a condițiilor de muncă între colaboratorii temporari cu fracțiune de normă și cei care beneficiază de un angajament permanent cu fracțiune de normă. În consecință, nici clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, nici clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă nu s-ar aplica litigiului principal.

21 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, procedura instituită la articolul 267 TFUE este un instrument de cooperare între Curte și instanțele naționale cu ajutorul căruia Curtea le furnizează acestora elementele de interpretare a dreptului Uniunii care le sunt necesare pentru soluționarea litigiului asupra căruia urmează să se pronunțe (a se vedea în special Hotărârea din 1 octombrie 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punctul 26 și jurisprudența citată).

22 În cadrul acestei cooperări, numai instanța națională care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, în raport cu particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea

dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (a se vedea în special Hotărârea din 1 octombrie 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punctul 27 și jurisprudența citată).

23 Rezultă că întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii, adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice, beneficiază de o prezumție de pertinență. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări adresate de o instanță națională numai dacă rezultă în mod vădit că interpretarea dreptului Uniunii solicitată 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 sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 1 octombrie 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punctul 28 și jurisprudența citată).

24 Astfel, întrucât decizia de trimitere constituie temeiul procedurii derulate în fața Curții, este indispensabil ca instanța națională să clarifice în această decizie cadrul factual și normativ în care se înscrie litigiul principal și să ofere un minim de explicații cu privire la motivele care au stat la baza alegerii dispozițiilor dreptului Uniunii a căror interpretare o solicită, precum și cu privire la legătura pe care o stabilește între aceste dispoziții și reglementarea națională aplicabilă litigiului cu care este sesizată (Hotărârea din 1 octombrie 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, punctul 29 și jurisprudența citată).

25 Aceste cerințe cumulative privind conținutul unei cereri de decizie preliminară figurează în mod explicit la articolul 94 din Regulamentul de procedură al Curții, despre care instanța de trimitere se presupune, în cadrul cooperării instituite la articolul 267 TFUE, că are cunoștință și pe care este obligată să îl respecte cu scrupulozitate, și care sunt amintite în special în Recomandările Curții de Justiție a Uniunii Europene în atenția instanțelor naționale, referitoare la efectuarea trimiterilor preliminare (JO 2019, C 380, p. 1), al căror punct 15 reproduce, la fiecare dintre cele trei teze ale sale, cerințele enunțate la articolul 94 literele (a)-(c) din Regulamentul de procedură. De asemenea, potrivit punctului 16 din aceste recomandări, „instanța de trimitere trebuie să furnizeze *referințele precise ale dispozițiilor naționale aplicabile faptelor din litigiul principal, precum și ale dispozițiilor de drept al Uniunii* a căror interpretare este solicitată sau a căror validitate este pusă în discuție” (a se vedea în acest sens Ordonanța din 21 februarie 2022, Leonardo, C-550/21, nepublicată, EU:C:2022:139, punctul 13 și jurisprudența citată).

26 Trebuie amintit de asemenea că informațiile cuprinse în deciziile de trimitere sunt destinate nu numai să permită Curții să dea răspunsuri utile, ci și să ofere guvernelor statelor membre, precum și celorlalte părți interesate posibilitatea de a prezenta observații conform articolului 23 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene. Este de competența Curții să se asigure cu privire la menținerea acestei posibilități, ținând seama de faptul că, în temeiul dispoziției menționate, părților interesate le sunt notificate numai deciziile de trimitere, însoțite de o traducere în limba oficială a fiecărui stat membru, iar nu și dosarul național transmis eventual la Curte de instanța de trimitere (a se vedea printre altele Hotărârea din 27 noiembrie 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, punctul 85).

27 Or, în speță, în ceea ce privește întrebările care figurează în mod concret la literele a) și d) ale întrebării preliminare, decizia de trimitere nu îndeplinește toate cerințele menționate la punctele 21-26 din prezenta hotărâre.

28 Astfel, în ceea ce privește litera a), decizia de trimitere nu permite să se înțeleagă motivele pentru care clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată și clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, și anume cele două dispoziții ale acestor acorduri-cadru care prevăd principiul nediscriminării, s-ar opune unei reglementări naționale în temeiul căreia un membru al personalului academic care ocupă o funcție didactică cu fracțiune de normă, precum FN, poate fi numit cu titlu permanent sau încadrat cu titlu temporar pentru perioade de cel mult șase ani care pot fi reînnoite, în timp ce un membru al aceluiași personal academic care ocupă o funcție didactică cu normă întreagă va fi numit cu titlu permanent.

29 Din decizia de trimitere reiese cel mult că această reglementare a permis încadrarea lui FN timp de 20 de ani în temeiul unui număr de aproximativ 20 de contracte de muncă consecutive, de scurtă durată și cu fracțiune de normă, și al unor desemnări statutare de la unul la trei ani, fără nicio limitare a numărului total de prelungiri, în timp ce unii dintre colegii săi care au exercitat funcții comparabile ar fi beneficiat de o numire cu titlu permanent și cu normă întreagă.

30 Trebuie constatat că, în prezenta cerere de decizie preliminară, prezentarea cadrului juridic și factual nu permite să se tragă concluzii cu privire la compatibilitatea reglementării naționale în discuție în litigiul principal cu principiul nediscriminării prevăzut în clauza 4 alineatul (1) din fiecare dintre acordurile-cadru menționate. Astfel, această instanță se mulțumește să indice că problema care se ridică este aceea dacă articolul 91 din Decretul privind universitățile este compatibil cu aceste dispoziții de drept al Uniunii. De asemenea, decizia de trimitere nu cuprinde nici cea mai mică informație referitoare la situația membrilor personalului academic care ocupă o funcție didactică cu normă întreagă și/sau sunt încadrați pe durată nedeterminată pentru a putea face o comparație între acest grup de lucrători și cel căruia îi aparține FN.

31 În ceea ce privește litera d) a întrebării adresate, care se referă de asemenea numai la clauza 4 alineatul (1) din fiecare dintre acordurile-cadru privind munca pe durată determinată și munca pe fracțiune de normă, decizia de trimitere nu permite să se înțeleagă motivele pentru care reglementarea națională în discuție în litigiul principal s-ar opune acestor dispoziții, care vizează principiul nediscriminării. Astfel, din decizia de trimitere nu reiese nicidecum că o reglementare națională sau o practică a pârâților din litigiul principal ar avea drept consecință faptul că un membru al personalului academic care se află într-o situație precum cea a lui FN ar fi împiedicat să invoce în mod util caracterul abuziv al condițiilor de încadrare în muncă anterioare, pentru motivul că ar fi „acceptat” de fiecare dată aceste condiții prin prestarea muncii convenite, astfel încât ar fi renunțat astfel în mod tacit la această protecție întemeiată pe dreptul Uniunii.

32 Din moment ce Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la literele a) și d) ale întrebării adresate, este necesar să se considere că literele a) și d) menționate sunt inadmisibile, literele b) și c) ale întrebării preliminare beneficiind, în schimb, de prezumția de pertinență menționată la punctul 23 din prezenta hotărâre.

Cu privire la întrebarea de la litera b)

33 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, este de competența Curții, în cadrul procedurii de cooperare cu instanțele naționale instituite prin articolul 267 TFUE, să ofere instanței de trimitere un răspuns util, care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată, și că, din această perspectivă, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările

care îi sunt adresate [Hotărârea din 10 februarie 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Termen de prescripție), C-219/20, EU:C:2022:89, punctul 33 și jurisprudența citată].

34 Întrebarea de la litera b) privește compatibilitatea articolului 91 din Decretul privind universitățile cu Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă în măsura în care această dispoziție de drept național prevede că un membru al personalului academic autonom care ocupă o funcție didactică cu normă întreagă va fi numit automat cu titlu permanent, în timp ce un membru al personalului academic autonom care ocupă o funcție didactică cu fracțiune de normă va putea fi numit cu titlu permanent sau încadrat cu titlu temporar pentru perioade de cel mult șase ani care pot fi reînnoite. În ceea ce privește statutul ZAP, care pare să completeze acest articol 91, acesta prevede că o funcție didactică reprezentând cel puțin 50 % dintr-o funcție didactică cu normă întreagă dă posibilitatea unei numiri cu titlu permanent.

35 Reiese de asemenea din cuprinsul literei b) a întrebării adresate că nu există niciun criteriu pentru a stabili în ce condiții un membru al personalului academic care ocupă o funcție didactică pe fracțiune de normă de cel puțin 50 % dintr-o funcție didactică cu normă întreagă nu este numit cu titlu permanent, ci încadrat cu titlu temporar, astfel încât instanța de trimitere pare să ridice problema eventualei existențe a unei discriminări între diferite grupe de lucrători încadrați cu fracțiune de normă.

36 Cu toate acestea, articolul 91 din Decretul privind universitățile ridică probleme în ceea ce privește o eventuală diferență de tratament între, pe de o parte, membrii personalului academic care ocupă o funcție didactică cu normă întreagă, care sunt numiți automat cu titlu permanent, și, pe de altă parte, membrii personalului care ocupă o funcție didactică cu fracțiune de normă, care pot fi numiți cu titlu permanent, dar care pot fi numiți și cu titlu temporar, orice criteriu de apreciere fiind însă inexistent.

37 Întrucât, în reglementarea națională, există o astfel de diferență de tratament referitoare la condițiile de încadrare în muncă între lucrătorii cu normă întreagă și lucrătorii pe fracțiune de normă, rezultă că interpretarea clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă poate fi utilă instanței de trimitere în vederea soluționării litigiului principal.

38 În aceste condiții, este necesar să se înțeleagă că, prin intermediul întrebării formulate la litera b), instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări și unei practici naționale în temeiul cărora un membru al personalului academic care ocupă o funcție didactică cu normă întreagă va fi numit automat cu titlu permanent, în timp ce un membru al personalului academic care ocupă o funcție didactică cu fracțiune de normă va fi numit fie cu titlu permanent, fie cu titlu temporar.

39 Trebuie amintit mai întâi că, întrucât termenii clauzei 4 alineatul (1) din acest acord-cadru nu permit să se definească sfera exactă a noțiunii de „condiții de încadrare în muncă”, este necesar, conform unei jurisprudențe constante, să se ia în considerare contextul și obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte această clauză (Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 110).

40 În ceea ce privește, în primul rând, problema dacă, în speță, dispozițiile care reglementează numirea membrilor personalului academic autonom constituie „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 din același acord-cadru, trebuie amintit că această clauză trebuie înțeleasă în

sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv [Ordonanța din 15 octombrie 2019, AEAT (Calculul vechimii în muncă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic), C-439/18 și C-472/18, nepublicată, EU:C:2019:858, punctul 30, precum și jurisprudența citată].

41 Este necesar să se amintească în această privință că Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă urmărește, pe de o parte, să promoveze munca pe fracțiune de normă și, pe de altă parte, să elimine discriminările dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă [Ordonanța din 15 octombrie 2019, AEAT (Calculul vechimii în muncă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic), C-439/18 și C-472/18, nepublicată, EU:C:2019:858, punctul 27, precum și jurisprudența citată].

42 Interdicția discriminării, prevăzută în cuprinsul clauzei 4 alineatul (1) din acest acord-cadru, nu reprezintă decât expresia specifică a principiului general al egalității, care face parte dintre principiile fundamentale ale dreptului Uniunii [Ordonanța din 15 octombrie 2019, AEAT (Calculul vechimii în muncă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic), C-439/18 și C-472/18, nepublicată, EU:C:2019:858, punctul 29, precum și jurisprudența citată].

43 În această privință, trebuie amintit că această clauză se opune, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, ca lucrătorii pe fracțiune de normă să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective (Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno și alții, C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctul 25).

44 O interpretare a acestei clauze care ar exclude dreptul la o numire cu titlu permanent din sfera noțiunii de „condiții de încadrare în muncă”, în sensul acesteia, ar conduce, în pofida obiectivului prevăzut de această clauză, la reducerea sferei de protecție acordate lucrătorilor vizați împotriva discriminărilor, prin introducerea unei distincții bazate pe natura condițiilor de încadrare în muncă, pe care termenii acestei clauze nu o sugerează în niciun fel [a se vedea în acest sens Ordonanța din 15 octombrie 2019, AEAT (Calculul vechimii în muncă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic), C-439/18 și C-472/18, nepublicată, EU:C:2019:858, punctul 31].

45 În al doilea rând, trebuie analizat dacă faptul de a exclude de la dreptul la o numire cu titlu permanent a membrilor personalului academic autonom care ocupă o funcție didactică pe fracțiune de normă pentru simplul motiv că lucrează pe fracțiune de normă conduce la tratarea acestora într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă care se află într-o situație comparabilă.

46 În această privință, clauza 3 alineatul (2) primul paragraf din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă definește „lucrătorul cu normă întreagă comparabil” ca fiind un „lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este încadrat în aceeași muncă sau activitate ori într-o muncă sau activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile”.

47 Pentru a aprecia dacă lucrătorii care ocupă o funcție identică sau similară, în sensul acestui acord-cadru, trebuie să se țină seama de un ansamblu de factori precum natura muncii lor, calificările și competențele lor, condițiile de formare și condițiile de muncă [Ordonanța din

15 octombrie 2019, AEAT (Calculul vechimii în muncă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic), C-439/18 și C-472/18, nepublicată, EU:C:2019:858, punctul 34, precum și jurisprudența citată].

48 Or, în speță, elementele factuale și juridice din dosarul prezentat Curții nu permit să se stabilească dacă membrii personalului academic autonom cu fracțiune de normă și membrii personalului academic autonom cu normă întreagă ai UA se află în situații comparabile sau nu, aspect a cărui verificare revine, în orice caz, instanței de trimitere.

49 Potrivit exclusiv indicațiilor care figurează în cererea de decizie preliminară, articolul 7 din statutul ZAP prevede că o funcție didactică cu fracțiune de normă care corespunde unui procent de cel puțin 50 % dintr-o funcție didactică cu normă întreagă dă posibilitatea unei numiri cu titlu permanent, niciun alt criteriu nefiind definit, potrivit instanței de trimitere.

50 Rezultă că lucrătorul care ocupă o funcție didactică cu normă întreagă are în mod automat dreptul la o numire cu titlu permanent, în timp ce lucrătorul care ocupă o funcție didactică cu fracțiune de normă are, în condiții nereglementate de acest statut, numai posibilitatea de a beneficia de o astfel de numire. Prin urmare, este vorba despre o diferență de tratament întemeiată pe simplul motiv că lucrătorul în cauză își exercită munca cu fracțiune de normă.

51 În aceste condiții, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, pare să rezulte în mod clar din dispozițiile articolului 91 din Decretul privind universitățile coroborat cu articolul 7 din Statutul ZAP că membrii personalului academic autonom care ocupă o funcție didactică cu normă întreagă și membrii personalului academic autonom care ocupă o funcție didactică cu fracțiune de normă sunt tratați diferit în ceea ce privește dreptul la o numire cu titlu permanent.

52 Cu toate acestea, din modul de redactare a clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă rezultă că o asemenea diferență de tratament poate fi considerată conformă cu principiul nediscriminării dacă este justificată de motive obiective.

53 Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea de „motive obiective” trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii cu fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă prin faptul că această diferență este prevăzută de o normă generală și abstractă de drept intern, cum ar fi o lege sau o convenție colectivă [Ordonanța din 15 octombrie 2019, AEAT (Calculul vechimii în muncă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic), C-439/18 și C-472/18, nepublicată, EU:C:2019:858, punctul 46, precum și jurisprudența citată].

54 Noțiunea amintită impune ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete care să caracterizeze condiția de încadrare în muncă respectivă, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este susceptibilă să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară în acest scop. Aceste elemente pot rezulta, cu precădere, din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte de muncă pe fracțiune de normă și din caracteristicile inerente acestora sau, după caz, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru [Ordonanța din 15 octombrie 2019, AEAT (Calculul vechimii în muncă pentru lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic), C-439/18 și C-472/18, nepublicată, EU:C:2019:858, punctul 47, precum și jurisprudența citată].

55 În speță, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, rezultă că nici articolul 91 din Decretul privind universitățile, nici articolul 7 din statutul ZAP nu menționează o justificare obiectivă. De asemenea, din dosarul de care dispune Curtea nu reiese că UA ar justifica numirea cu titlu permanent a membrilor personalului academic în raport cu alte motive obiective decât acela că lucrătorul în cauză își exercită funcția cu normă întreagă.

56 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată la litera b) că clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări și unei practici naționale în temeiul cărora un membru al personalului academic care ocupă o funcție didactică cu normă întreagă va fi numit automat cu titlu permanent fără alt motiv obiectiv decât acela că respectiva funcție este ocupată cu normă întreagă, în timp ce un membru al personalului academic care ocupă o funcție didactică cu fracțiune de normă va fi numit fie cu titlu permanent, fie cu titlu temporar.

Cu privire la întrebarea de la litera c)

57 Prin intermediul întrebării formulate la litera c), instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă trebuie interpretat în sensul că se opune unei practici naționale în temeiul căreia, la încadrarea unui membru al personalului academic într-o funcție didactică cu fracțiune de normă, autoritățile academice în cauză, având în vedere autonomia care le este recunoscută de dreptul național în materie de gestionare a resurselor umane, nu sunt obligate să se conformeze unor criterii obiective atunci când stabilesc procentajul pe care îl reprezintă această funcție didactică cu fracțiune de normă în raport cu o funcție cu normă întreagă.

58 În speță, din decizia de trimitere reiese că acest aspect al întrebării preliminare pare să fie legat de împrejurarea că, în cursul anului 2008, funcția didactică cu fracțiune de normă a lui FN reprezenta 165 de ore de curs repartizate între două facultăți ale UA, ceea ce ar fi corespuns unui procent de 50 % și, respectiv, de 10 % dintr-un post didactic cu normă întreagă, în timp ce oferta de numire pentru anul 2009 cuprindea 135 de ore de curs, ceea ce ar fi corespuns unui procent de 15 % dintr-un post didactic cu normă întreagă în cadrul primei facultăți și de 5 % în cadrul celei de a doua. Rezultă că, pentru anul 2008, 165 de ore de curs ar fi reprezentat un post didactic corespunzător unui procent de 60 % dintr-o funcție didactică cu normă întreagă, în timp ce, pentru anul 2009, 135 de ore de curs ar mai fi reprezentat doar 20 % dintr-o funcție didactică cu normă întreagă, fără ca reducerea semnificativă a acestui procentaj în raport cu cea a numărului de ore de curs, mai relativă, să fi fost întemeiată pe criterii obiective.

59 Prin urmare, întrebarea de la litera c) trebuie reformulată în sensul că urmărește în esență să se stabilească dacă Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă trebuie interpretat în sensul că prevede, în sarcina angajatorului care încadrează un lucrător cu fracțiune de normă, cerințe cu privire la modul de calcul al procentului pe care îl reprezintă această funcție didactică cu fracțiune de normă în raport cu o funcție didactică cu normă întreagă comparabilă.

60 În această privință, trebuie amintit că clauza 3 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă definește „lucrătorul pe fracțiune de normă” drept un „salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil”.

61 Nici această dispoziție și nicio altă dispoziție din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă nu prevede însă cerințe referitoare la calculul procentului pe care îl reprezintă sarcina de lucru a unui lucrător cu fracțiune de normă în raport cu sarcina de lucru a unui lucrător cu normă întreagă aflat într-o situație comparabilă.

62 Rezultă că modul de calcul al procentului unei sarcini de lucru cu fracțiune de normă în raport cu o sarcină cu normă întreagă nu este reglementat de Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă.

63 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată la litera c) că Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă trebuie interpretat în sensul că nu prevede, în sarcina angajatorului care încadrează un lucrător cu fracțiune de normă, nicio cerință cu privire la modul de calcul al procentului pe care îl reprezintă această sarcină cu fracțiune de normă în raport cu o sarcină cu normă întreagă comparabilă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

64 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 4 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări și unei practici naționale în temeiul cărora un membru al personalului academic care ocupă o funcție didactică cu normă întreagă va fi numit automat cu titlu permanent fără alt motiv obiectiv decât acela că respectiva funcție este ocupată cu normă întreagă, în timp ce un membru al personalului academic care ocupă o funcție didactică cu fracțiune de normă va fi numit fie cu titlu permanent, fie cu titlu temporar.

2) Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23, trebuie interpretat în sensul că nu prevede, în sarcina angajatorului care încadrează un lucrător cu fracțiune de normă, nicio cerință cu privire la modul de calcul al procentului pe care îl reprezintă această sarcină cu fracțiune de normă în raport cu o sarcină cu normă întreagă comparabilă.

Semnături