HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

24 iunie 2010 *

În cauza C-98/09,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Tribunale di Trani (Italia), prin decizia din 9 iunie 2008, primită de Curte la 6 martie 2009, în procedura

Francesca Sorge

împotriva

Poste Italiane SpA,

* Limba de procedură: italiana.

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președinte de cameră, doamna C. Toader, domnii K. Schiemann, P. Kūris (raportor) și L. Bay Larsen, judecători,

avocat general: domnul N. Jääskinen,
grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 4 martie 2010,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Sorge, de V. Martire și V. De Michele, avvocati;

— pentru Poste Italiane SpA, de R. Pessi, L. Fiorillo și A. Maresca, avvocati;

— pentru guvernul italian, de doamna G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de domnul P. Gentili, avvocato dello Stato;

— pentru guvernul olandez, de doamnele C. M. Wissels și M. Noort, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de domnul M. van Beek și de doamna C. Cattabriga, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 22 aprilie 2010,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea clauzei 8 punctul 3 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru"), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Sorge, pe de o parte, și angajatorul său, Poste Italiane SpA (denumită în continuare „Poste Italiane"), pe de altă parte, cu privire la legalitatea clauzei referitoare la durata determinată a contractului de muncă al persoanei în cauză, în care nu figurau nici numele lucrătorului înlocuit, nici motivele absenței acestuia din urmă.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3 Directiva 1999/70 are ca temei juridic articolul 139 alineatul (2) CE și urmărește, potrivit articolului 1, „punerea în aplicare a acordului-cadru".

4 Potrivit considerentului (3) al directivei menționate:

— „[p]unctul 7 din Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor prevede, între altele, că realizarea pieței interne trebuie să ducă la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Acest proces trebuie să rezulte dintr-o apropiere a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește formele de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, cum ar fi munca pe durată determinată, munca pe fracțiune de normă, munca temporară și munca sezonieră".

5 Al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru prevede:

„Părțile prezentului acord recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată. Ele recunosc de asemenea faptul că, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor."

6 Potrivit celui de al treilea paragraf al preambulului menționat, acordul-cadru stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, instituind, printre altele, un cadru general destinat să asigure egalitatea de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă pentru angajatori și pentru lucrători.

7 Punctul 7 din considerațiile generale ale acordului-cadru prevede:

„[î]ntrucât folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile".

8 Clauza 2 din acordul-cadru prevede:

„1. Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.

2. Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali pot prevedea ca acest acord să nu se aplice:

(a) relațiilor de formare profesională inițială și de ucenicie;

(b) contractelor sau raporturilor de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice."

9 Clauza 3 din acest acord-cadru are următorul cuprins:

„În sensul prezentului acord,

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

2. În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe. Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă sau, dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale."

10 Clauza 5 din acordul-cadru 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 se citi «raporturile de muncă pe durată determinată»]:

(a) sunt considerate «succesive»;

(b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată."

11 Clauza 8 din acordul-cadru prevede:

„1. Statele membre și partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.

[…]

3. Aplicarea prezentului acord nu constituie un motiv real pentru reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de prezentul acord.

[…]

5. Prevenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale.

[…]”

Reglementarea națională

Reglementarea abrogată

12 Articolul 1 din Legea nr. 230 privind reglementarea contractelor de muncă pe durată determinată (legge n. 230, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato) din 18 aprilie 1962 (GURI nr. 125 din 17 mai 1962, denumită în continuare „Legea nr. 230/1962") prevedea:

„Contractul de muncă este considerat a fi un contract pe durată nedeterminată, cu următoarele excepții:

Poate fi stabilită o limită a duratei contractului:

[…]

b) atunci când angajarea are loc în scopul înlocuirii unor lucrători absenți care beneficiază de dreptul de a li se păstra postul, cu condiția ca în contractul de muncă să figureze numele lucrătorului înlocuit, precum și motivul înlocuirii;

[…]

Stabilirea unei limite a duratei contractului este lipsită de efecte dacă nu rezultă dintr-un înscris:

Angajatorul trebuie să transmită salariatului o copie a înscrisului.

[…]”

Reglementarea aplicabilă acțiunii principale

13 Articolul 11 din Decretul legislativ nr. 368 privind punerea în aplicare a Directivei 1999/70/CE privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall 'UNICE, dal CEEP e dal CES) din 6 septembrie 2001 (GURI nr. 235 din 9 octombrie 2001, p. 4, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 368/2001”), adoptat în temeiul Legii nr. 422 privind unele dispoziții pentru executarea obligațiile ce rezultă din apartenența Italiei la Comunitățile Europene – Legea comunitară 2000 (legge n. 422, disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – legge comunitaria 2000) din 29 decembrie 2000 (supliment ordinar la GURI nr. 16 din 20 ianuarie 2001), a abrogat Legea nr. 230/1962 începând de la 24 octombrie 2001.

14 Articolul 1 din acest decret legislativ prevede:

„1. Este permisă stabilirea unei limite a duratei contractului de muncă al unui salariat pentru motive tehnice, de producție, de organizare sau de înlocuire a salariaților.

2. Stabilirea limitei este lipsită de efecte dacă aceasta nu este consemnată, direct sau indirect, într-un act scris care să precizeze motivele menționate la alineatul 1.

[…]"

Acțiunea principală și întrebările preliminare

15 Din decizia de trimitere rezultă că doamna Sorge a fost angajată de Poste Italiane printr-un contract de muncă pe durată determinată încheiat la 29 septembrie 2004. Potrivit contractului, această angajare a avut loc din „motive de înlocuire, ca urmare a cerinței specifice de înlocuire a personalului absent din cadrul centrului de corespondență Apulia Basilicata, în perioada 1 octombrie 2004-15 ianuarie 2005".

16 La 18 februarie 2008, doamna Sorge a introdus o acțiune împotriva Poste Italiane, prin care solicita să se constate nelegalitatea clauzei privind stabilirea unei durate determinate a contractului respectiv, pentru motivul că numele lucrătorului înlocuit și cauza înlocuirii nu erau indicate în mod expres în cuprinsul acestuia.

17 Poste Italiane contestă obligația de a indica aceste mențiuni invocând faptul că articolul 1 alineatul 2 litera b) din Legea nr. 230/1962 a fost abrogat prin articolul 11 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 368/2001.

18 Potrivit instanței de trimitere, contractul în cauză în acțiunea principală este reglementat de Decretul legislativ nr. 368/2001, care are ca obiect transpunerea Directivei 1999/70. Acesta a abrogat Legea nr. 230/1962, precum și modificările aduse acesteia, inclusiv articolul 1 alineatul 2 litera b).

19 Din aceasta ar rezulta că situația înlocuirii unui lucrător este de acum înainte reglementată de articolul 1 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 368/2001, care s-ar limita să permită ca „un contract de muncă să fie încheiat pe durată determinată pentru motive […] de înlocuire a unor salariați", fără a impune menționarea în acest contract a numelui lucrătorului înlocuit și a cauzei înlocuirii sale. O astfel de modificare ar constitui o reducere a protecției lucrătorilor.

20 În aceste condiții, Tribunale di Trani a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Clauza 8 din acordul-cadru cuprins în Directiva 1999/70[…] trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale (precum cea prevăzută la articolele 1 și 11 din Decretul legislativ nr. 368/2001) care, transpunând Directiva 1999/70[…], a abrogat articolul 1 alineatul 2 litera b) din Legea nr. 230/1962, potrivit căruia «încheierea unui contract pe durată determinată» era posibilă «atunci

când angajarea» avea «loc pentru a înlocui lucrători absenți și care» beneficiau «de dreptul de a li se păstra postul, cu condiția ca în contractul de muncă pe durată determinată» să figureze «numele lucrătorului înlocuit și motivul înlocuirii», înlocuindu-l cu o dispoziție care nu mai prevede aceste obligații de menționare?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea anterioară, instanța națională este obligată să înlăture dispoziția internă contrară dreptului comunitar?"

Cu privire la admisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare

21 Poste Italiane invocă lipsa pertinenței întrebărilor adresate și, prin urmare, inadmisibilitatea acestora.

22 În cea ce privește prima întrebare, Poste Italiane apreciază că aceasta a făcut obiectul unui răspuns în Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții (C-378/07-C-380/07, Rep., p. I-3071). Din această hotărâre ar rezulta că Curtea lasă instanței naționale sarcina de a verifica în mod independent conformitatea dreptului intern cu principiile prevăzute la clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru.

23 În ceea ce privește a doua întrebare și invocând punctele 208-212 din Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, Poste Italiane consideră că Decretul legislativ nr. 368/2001 nu a condus, prin niciuna dintre dispozițiile sale, la o evoluție defavorabilă a normelor aplicabile salariaților în cauză. La rândul său, Curtea ar fi refuzat să considere că clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru poate produce efecte directe. Ar rezulta din aceasta că instanța națională nu ar putea să înlăture aplicarea normelor

naționale, chiar dacă acestea ar fi incompatibile cu dreptul Uniunii, ci ar putea numai să le dea o interpretare conformă dispozițiilor acestui drept.

24 Trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței Curții, în cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale prevăzute la articolul 234 CE, numai instanța națională sesizată cu soluționarea litigiului, singura care cunoaște în mod direct situația de fapt ce se află la originea acestuia și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată, are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei 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 au ca obiect interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (a se vedea în special Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, Rec., p. I-9981, punctele 34 și 35, Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, Rec., p. I-6057, punctul 41, și Ordonanța din 12 iunie 2008, Vassilakis și alții, C-364/07, punctul 42 și jurisprudența citată).

25 În această privință, trebuie să se constate că întrebările prin care se solicită să se stabilească dacă clauza 8 din acordul-cadru se opune unei reglementări naționale precum Decretul legislativ nr. 368/2001 și, într-o asemenea situație, ce consecințe ar decurge dintr-o astfel de incompatibilitate au legătură cu obiectul acțiunii principale și privesc interpretarea dreptului Uniunii.

26 Având în vedere aceste considerații, cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare trebuie considerată admisibilă.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

27 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că aceasta se opune unei reglementări naționale precum Decretul legislativ nr. 368/2001, care, cu ocazia transpunerii în dreptul intern a Directivei 1999/70 și a acordului-cadru, a eliminat obligația angajatorului de a menționa în contractul pe durată determinată încheiat în vederea înlocuirii unor lucrători absenți numele acestor lucrători și motivele înlocuirii acestora.

28 Potrivit instanței menționate, Decretul legislativ nr. 368/2001 constituie „o reducere" a nivelului general de protecție a lucrătorilor pe durată determinată în sensul clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru, întrucât lucrătorul nu mai poate cere, cu ocazia semnării contractului, furnizarea anumitor informații care anterior erau obligatorii și îi permiteau să aprecieze în prealabil seriozitatea și existența efectivă a cauzei contractului, să beneficieze de informații complete și, în sfârșit, să decidă cu privire la oportunitatea unei acțiuni în justiție.

29 Pentru soluționarea trimiterii preliminare, trebuie să se examineze, în primul rând, dacă încheierea unui prim contract pe durată determinată intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru și, în al doilea rând, dacă modificarea reglementării naționale adusă prin Decretul legislativ nr. 368/2001, destinat să transpună Directiva 1999/70 și acordul-cadru, poate, pe de o parte, să fie considerată legată de „punerea în aplicare" a acestui acord și, pe de altă parte, să se refere la „nivelul general de protecție" acordată lucrătorilor în sensul clauzei 8 punctul 3 din acesta (a se vedea Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 130).

Cu privire la domeniul de aplicare al acordului-cadru

30 Potrivit chiar modului de redactare a clauzei 2 din acordul-cadru, acesta din urmă se aplică în cazul tuturor lucrătorilor pe durată determinată cu un contract de muncă sau cu un raport de muncă definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 114).

31 În temeiul clauzei 3 din acordul-cadru menționat, noțiunea „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" (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 115).

32 În sfârșit, clauza 8 din acordul-cadru prevede că punerea în aplicare a acestui acord de către statele membre și partenerii sociali nu poate constitui un „motiv real pentru reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor" în domeniul său de aplicare.

33 Prin urmare, rezultă în mod clar atât din obiectivul urmărit de Directiva 1999/70 și de acordul-cadru, cât și din modul de redactare a dispozițiilor relevante ale acestora că, spre deosebire de ceea ce susține în esență guvernul italian, domeniul reglementat de acest acord nu este limitat numai la lucrătorii care au încheiat contracte de muncă pe durată determinată succesive, ci, dimpotrivă, acordul menționat este aplicabil tuturor lucrătorilor care efectuează servicii remunerate în cadrul unui raport de muncă determinat încheiat cu angajatorul lor, și aceasta indiferent care ar fi numărul de contracte pe durată determinată încheiate de acești lucrători (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 116 și jurisprudența citată).

34 În plus, din jurisprudența Curții rezultă, pe de o parte, că, având în vedere obiectivele sale, clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru nu poate fi interpretată în mod restrictiv (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 113) și, pe de altă parte, că examinarea existenței unei „reduceri" în sensul acestei clauze 8 punctul 3 trebuie să se efectueze în raport cu ansamblul dispozițiilor de drept intern ale unui stat membru referitoare la protecția acordată lucrătorilor în domeniul contractelor pe durată determinată (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 120).

35 Curtea a concluzionat că respectiva clauză 8 punctul 3 trebuie interpretată în sensul că „reducerea" pe care o vizează trebuie examinată în raport cu nivelul general de protecție care era aplicabil, în statul membru respectiv, atât lucrătorilor care au încheiat contracte pe durată determinată succesive, cât și lucrătorilor care au încheiat un prim sau unic contract pe durată determinată (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 121).

Cu privire la interpretarea clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru

36 Trebuie de la bun început să se precizeze că, din moment ce este de competența exclusivă a instanțelor naționale să interpreteze dreptul național, acestora din urmă le revine sarcina de a determina în ce măsură modificările menționate mai sus, aduse de Decretul legislativ nr. 368/2001 dreptului național anterior, astfel cum rezulta acesta din Legea nr. 230/1962, au determinat o reducere a protecției acordate lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată, comparând, în acest scop, nivelul de protecție acordat de fiecare dintre aceste dispoziții de drept național în parte.

37 În schimb, este de competența Curții ca, pronunțându-se, dacă este cazul, asupra unei trimiteri preliminare, să furnizeze informații instanței de trimitere în vederea orientării acesteia în aprecierea sa cu privire la aspectul dacă această eventuală reducere a protecției acordate lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată constituie o „reducere" în sensul clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru. Din acest motiv, trebuie să se examineze în ce măsură modificările aduse de reglementarea națională destinată să transpună Directiva 1999/70 și acordul-cadru pot, pe de o parte, să fie considerate legate de „punerea în aplicare" a acestui acord și, pe de altă parte, să se refere la „nivelul general de protecție" acordată lucrătorilor în sensul clauzei 8 punctul 3 din acesta (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 130).

38 În ceea ce privește, în primul rând, punerea în aplicare a acordului-cadru, trebuie să se constate că obiectivul Decretului legislativ nr. 368/2001 este tocmai transpunerea Directivei 1999/70 și că acesta din urmă a fost adoptat în executarea Legii nr. 422 din 29 decembrie 2000.

39 Astfel, nu poate fi exclus ca modificările aduse de Decretul legislativ nr. 368/2001 dreptului intern anterior să fie legate de punerea în aplicare a acordului-cadru în condițiile în care, potrivit deciziei de trimitere, lucrătorii pe durată determinată beneficiau la momentul adoptării Directivei 1999/70 și a acestui acord-cadru de măsurile de protecție prevăzute de Legea nr. 230/1962, și aceasta independent de faptul că conținutul articolului 1 din decretul legislativ menționat nu privește o dispoziție expresă a acordului-cadru.

40 Pentru a efectua o astfel de apreciere, instanței de trimitere îi va reveni competența să verifice dacă eliminarea obligației angajatorului de a menționa în contractul pe durată determinată încheiat în vederea înlocuirii unor lucrători absenți numele acestor lucrători și motivele înlocuirii acestora constituie o modificare a regimului juridic al contractelor de muncă pe durată determinată ce rezultă din voința legiuitorului național de a realiza un nou echilibru în relațiile dintre angajatori și lucrători în acest domeniu, ținând seama de noile garanții prevăzute de acordul-cadru, sau care

decurge dintr-un obiectiv clar identificat și diferit. Instanța națională va trebui în special să examineze dacă eliminarea cerinței prevăzute de Legea nr. 230/1962 poate fi considerată rezultatul voinței de a compensa, pentru a reduce constrângerile impuse angajatorilor, normele de protecție a lucrătorilor introduse prin Decretul legislativ nr. 368/2001 în vederea punerii în aplicare a acordului-cadru.

41 Cu toate acestea, se poate deja arăta că din decizia de trimitere nu rezultă că, aducând modificările în cauză în acțiunea principală, legiuitorul național ar fi urmărit un obiectiv distinct de cel al punerii în aplicare a acordului-cadru – aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.

42 În ceea ce privește, în al doilea rând, condiția potrivit căreia reducerea trebuie să privească „nivelul general de protecție" acordată lucrătorilor pe durată determinată, aceasta implică faptul că numai reducerea de o amploare de natură să afecteze în mod global reglementarea națională referitoare la contractele de muncă pe durată determinată poate să intre sub incidența clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 140, precum și Ordonanța din 24 aprilie 2009, Koukou, C-519/08, punctul 119).

43 În speță, trebuie să se constate că modificările aduse prin Decretul legislativ nr. 368/2001 dreptului național anterior nu îi afectează pe toți lucrătorii care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată, ci numai pe cei care au încheiat un astfel de contract pentru a înlocui un alt salariat, posibilitatea de a recurge la astfel de contracte fiind una dintre cele prevăzute la articolul 1 alineatul 1 din decretul legislativ menționat.

44 În măsura în care acești lucrători nu reprezintă o parte semnificativă a lucrătorilor angajați pe durată determinată în statul membru respectiv – aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere –, reducerea protecției de care beneficiază o categorie

restrânsă de lucrători nu este, ca atare, susceptibilă să afecteze în mod global nivelul de protecție aplicabil în ordinea juridică internă lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată.

45 În plus, trebuie arătat că, potrivit articolului 1 alineatul 2 din Decretul legislativ nr. 368/2001, contractul pe durată determinată trebuie încheiat în formă scrisă și trebuie să indice motivele pentru care s-a recurs la acest contract. În caz contrar, indicarea datei de încetare a contractului va fi lipsită de efect. Legea nr. 230/1962 se limita să prevadă că durata contractului trebuia menționată în scris, fără să fie indicate motivele obiective ale încheierii acestui contract, cu excepția situației de înlocuire a unui salariat.

46 În sfârșit, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 54 din concluzii, modificarea reglementării naționale în cauză în acțiunea principală trebuie apreciată având în vedere ansamblul celorlalte garanții pe care le prevede pentru a asigura protecția lucrătorilor angajați cu contract pe durată determinată, precum măsurile de prevenire a utilizării abuzive de contracte de muncă pe durată determinată succesive și cele care vizează interzicerea discriminărilor împotriva lucrătorilor care au încheiat astfel de contracte.

47 În aceste condiții, trebuie să se constate că modificări ale unei reglementări naționale precum cele în cauză în acțiunea principală nu constituie o „reducere” a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor pe durată determinată în sensul clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru, în măsura în care privesc o categorie limitată de lucrători care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată sau sunt compensate prin adoptarea altor garanții sau măsuri de protecție, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.

48 Prin urmare, la prima întrebare trebuie să se răspundă că clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale, precum cea în cauză în acțiunea principală, care a eliminat obligația angajatorului de a menționa în contractele pe durată determinată încheiate în vederea înlocuirii unor lucrători absenți numele acestor lucrători și motivele înlocuirii acestora și care se limitează să prevadă că astfel de contracte pe durată determinată trebuie încheiate în formă scrisă și trebuie să indice motivele recurgerii la aceste contracte, în măsura în care aceste noi condiții sunt compensate prin adoptarea altor garanții sau măsuri de protecție sau nu afectează decât o categorie limitată de lucrători care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.

Cu privire la a doua întrebare

49 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă este obligată, în temeiul dreptului Uniunii, să înlăture aplicarea unei reglementări naționale, precum Decretul legislativ nr. 368/2001, în cazul în care aceasta nu ar fi conformă cu dispozițiile acordului-cadru și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă trebuie să aplice articolul 1 din Legea nr. 230/1962.

50 Trebuie amintit că, în această privință, Curtea a statuat că clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru nu îndeplinește condițiile cerute pentru a produce un efect direct. Astfel, pe de o parte, această clauză privește numai „punerea în aplicare" a acestui acord de către statele membre și/sau de către partenerii sociali, cărora le revine obligația de a-l transpune în ordinea juridică internă, interzicându-le acestora din urmă să justifice, în cadrul acestei transpuneri, o reducere a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor prin necesitatea punerii în aplicare a acordului-cadru menționat. Pe de altă parte, clauza respectivă, limitându-se la a interzice, potrivit propriei formulări, „reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de [acordul-cadru]", implică faptul că numai o reducere de o anumită amploare, de

natură să afecteze în mod global reglementarea națională referitoare la contractele de muncă pe durată determinată, poate să facă parte din domeniul său de aplicare. Or, particularii nu ar putea deduce dintr-o astfel de interdicție niciun drept al cărui conținut ar fi suficient de clar, de precis și de necondiționat (Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctele 209-211, și Ordonanța Koukou, citată anterior, punctul 128).

51 Cu toate acestea, instanțele naționale sunt obligate, în cea mai mare măsură posibilă, să interpreteze dreptul intern în lumina textului și a finalității acordului-cadru în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de acesta și, prin urmare, să se conformeze articolului 288 al treilea paragraf TFUE. Această obligație de interpretare conformă privește toate dispozițiile dreptului național, atât anterioare, cât și posterioare acordului-cadru în cauză (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 108, și Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Rep., p. I-365, punctul 48).

52 Desigur, obligația instanței naționale de a se referi la conținutul unui acord-cadru atunci când interpretează și aplică normele relevante de drept intern este limitată de principiile generale de drept, în special de principiile securității juridice și neretroactivității, iar aceasta nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dispozițiilor de drept național (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 110).

53 Principiul interpretării conforme impune, cu toate acestea, ca instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare ansamblul dispozițiilor de drept intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acestea, în vederea garantării efectivității depline a acordului-cadru în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de acesta (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 111).

54 În plus, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 68 din concluzii, principiul interpretării conforme menționat nu poate conduce la a face aplicabile în litigiul aflat pe rolul instanței de trimitere norme naționale care nu sunt formal valabile și relevante atât *ratione materiae*, cât și *ratione temporis*.

55 În consecință, la a doua întrebare trebuie să se răspundă că, în condițiile în care clauza 8 punctul 3 nu are efect direct, este de competența instanței de trimitere, în cazul în care ar ajunge la concluzia că legislația națională în cauză în acțiunea principală este incompatibilă cu dreptul Uniunii, să dea acestei legislații, în cea mai mare măsură posibilă, o interpretare conformă cu Directiva 1999/70 și cu finalitatea urmărită prin acordul-cadru, iar nu să înlăture aplicarea acesteia.

Cu privire la cheltuielile de judecată

56 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 patra) declară:

1) Clauza 8 punctul 3 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată

în sensul că nu se opune unei reglementări naționale, precum cea în cauză în acțiunea principală, care a eliminat obligația angajatorului de a menționa în contractele pe durată determinată încheiate în vederea înlocuirii unor lucrători absenți numele acestor lucrători și motivele înlocuirii acestora și care se limitează să prevadă că astfel de contracte pe durată determinată trebuie încheiate în formă scrisă și trebuie să indice motivele recurgerii la aceste contracte, în măsura în care aceste noi condiții sunt compensate prin adoptarea altor garanții sau măsuri de protecție sau nu afectează decât o categorie limitată de lucrători care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.

2) În condițiile în care clauza 8 punctul 3 din acest acord-cadru nu are efect direct, este de competența instanței de trimitere, în cazul în care ar ajunge la concluzia că legislația națională în cauză în acțiunea principală este incompatibilă cu dreptul Uniunii, să dea acestei legislații, în cea mai mare măsură posibilă, o interpretare conformă cu Directiva 1999/70 și cu finalitatea urmărită prin acordul-cadru menționat, iar nu să înlăture aplicarea acesteia.

Semnături