



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

5 iunie 2018*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Noțiunea «condiții de încadrare în muncă» – Caracterul comparabil al situațiilor – Justificare – Noțiunea «motive obiective» – Indemnizație în cazul rezilierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru un motiv obiectiv – Indemnizație mai mică plătită la expirarea unui contract de muncă pe durată determinată de «suplinire»”

În cauza C-574/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Curtea Superioară de Justiție din Galicia, Spania), prin decizia din 7 noiembrie 2016, primită de Curte la 14 noiembrie 2016, în procedura

Grupo Norte Facility SA

împotriva

Angel Manuel Moreira Gómez,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul A. Tizzano, vicepreședinte, domnii L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas și C. G. Fernlund, președinți de cameră, domnii A. Arabadjiev (raportor), M. Safjan și D. Šváby, doamnele M. Berger și A. Prechal și domnii E. Jarašiūnas și E. Regan, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna L. Carrasco Marco, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 8 noiembrie 2017,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Grupo Norte Facility SA, de A. I. López Fernández și de E. Orusco Almazán, abogados;
- pentru guvernul spaniol, de A. Gavela Llopis, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de N. Ruiz García, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 20 decembrie 2017,

* Limba de procedură: spaniola.

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129), precum și interpretarea articolului 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Grupo Norte Facility SA (denumit în continuare „Grupo Norte”), pe de o parte, și domnul Angel Manuel Moreira Gómez, pe de altă parte, în legătură cu expirarea contractului de muncă de suplinire dintre acesta din urmă și societatea menționată.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Potrivit considerentului (14) al Directivei 1999/70:
„Părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru privind munca pe durată determinată, stabilind principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată; acestea și-au manifestat dorința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și de a stabili un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive.”
- 4 Conform articolului 1 din Directiva 1999/70, scopul acesteia este „punerea în aplicare a [acordului-cadru] încheiat între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP [...]”.
- 5 Al doilea paragraf al preambulului la acordul-cadru are următorul cuprins:
„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 acestui preambul:
„[Acordul-cadru] stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, recunoscând faptul că aplicarea lor detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice. El ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității 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 atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.”
- 7 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

8 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

„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. 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. [...]

9 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 1:

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

Dreptul spaniol

10 Articolul 12 alineatele 6 și 7 din texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (textul reformat al Legii privind statutul lucrătorilor), aprobat prin Real Decreto Legislativo 1/1995 (Decretul regal legislativ 1/1995) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654), în versiunea aplicabilă la data faptelor în discuție în litigiul principal (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”), prevede:

„6. Pentru ca lucrătorul să poată avea acces la pensionarea parțială, [...] acesta trebuie să stabilească de comun acord cu întreprinderea o reducere a timpului de lucru și a salariului de cel puțin 25 % și de cel mult 75 %, [...] întreprinderea trebuind să încheie simultan un contract de «suplinire», în conformitate cu dispozițiile alineatului următor, pentru a acoperi timpul de lucru lăsat vacant de lucrătorul care se pensionează parțial. Un contract de «suplinire» poate fi de asemenea încheiat pentru a înlocui lucrătorii care se pensionează parțial după împlinirea vârstei de 65 de ani.

Reducerea timpului de lucru și a salariului poate atinge 85 % în cazul în care contractul de «suplinire» se încheie cu normă întreagă și pe durată nedeterminată [...]

Executarea acestui contract de muncă pe fracțiune de normă și remunerarea sa sunt compatibile cu pensia pentru limită de vârstă acordată lucrătorului de securitatea socială cu titlu de pensie parțială.

Raportul de muncă se încheie atunci când lucrătorul se pensionează integral.

7. Contractul de «suplinire» respectă următoarele reguli:

- a) Se încheie cu un lucrător aflat în șomaj sau care are deja un contract pe durată determinată cu întreprinderea.
- b) Cu excepția cazului prevăzut la al doilea paragraf al alineatului 6, contractul de «suplinire» încheiat în urma unei pensionări parțiale trebuie să fie pe durată nedeterminată sau cel puțin egală cu timpul care îi lipsește lucrătorului înlocuit până la împlinirea vârstei de 65 de ani. Dacă, la momentul la care împlinește această vârstă, lucrătorul parțial pensionat rămâne în cadrul

întreprinderii, contractul de «suplinire» încheiat pe durată determinată poate fi prelungit prin acordul părților pentru perioade de un an; acesta încetează, în orice caz, la încheierea perioadei corespunzătoare anului în cursul căruia lucrătorul «suplinit» se pensionează integral.

În cazul în care lucrătorul se pensionează parțial după împlinirea vârstei de 65 de ani, durata contractului de «suplinire» care poate fi încheiat de întreprindere pentru a acoperi timpul de lucru lăsat vacant de acest lucrător poate fi nedeterminată sau anuală. În acest din urmă caz, contractul se prelungește în mod automat pentru perioade de un an și încetează în modul descris la paragraful anterior.

[...]

d) Postul lucrătorului «suplinitor» poate fi același cu cel al lucrătorului înlocuit sau un post similar, și anume un post ale cărui sarcini corespund aceluiași grup profesional sau unei categorii echivalente.

[...]”

11 Articolul 15 alineatul 1 din Statutul lucrătorilor prevede:

„Contractul de muncă poate fi încheiat pe durată nedeterminată sau pe durată determinată. Un contract pe durată determinată poate fi încheiat în următoarele cazuri:

- a) atunci când lucrătorul este angajat în vederea îndeplinirii unei sarcini determinate, autonome și care se poate detașa de ansamblul activității întreprinderii, a cărei executare are, în principiu, o durată necunoscută, fiind totodată limitată în timp. [...]
- b) atunci când împrejurările de pe piață, o acumulare a volumului de muncă sau comenzi în exces impun acest lucru, chiar în cadrul activității normale a întreprinderii. [...]
- c) în cazul înlocuirii lucrătorilor care au dreptul să li se păstreze locul de muncă, cu condiția ca în contractul lor de muncă să se specifice numele lucrătorului înlocuit și motivul pentru care a fost înlocuit.”

12 Potrivit articolului 15 alineatul 6 primul paragraf din acest statut, lucrătorii cu contracte temporare și pe durată determinată beneficiază de aceleași drepturi ca lucrătorii cu contracte pe durată nedeterminată, indiferent de particularitățile specifice fiecărei modalități contractuale în materie de reziliere a contractului și de cele prevăzute în mod expres de lege în ceea ce privește contractele de formare profesională.

13 Articolul 49 alineatul 1 din Statutul lucrătorilor prevede:

„Contractul de muncă încetează:

[...]

- b) pentru motivele indicate în mod valabil în contract, cu excepția cazului în care acestea constituie un abuz de drept vădit din partea angajatorului;
- c) ca urmare a expirării termenului convenit sau a realizării lucrării sau a serviciului care face obiectul contractului. La finalul contractului, cu excepția cazurilor de contracte de muncă de «interinidad» și al contractelor de formare profesională, lucrătorul are dreptul să perceapă o indemnizație în cuantum echivalent cu partea proporțională din suma corespunzătoare încasării a 12 zile de salariu pe an de serviciu sau o indemnizație prevăzută, dacă este cazul, de reglementarea specifică aplicabilă în materie.

[...]

l) pentru motive obiective admise de lege.

[...]”

- 14 Potrivit articolului 52 din Statutul lucrătorilor, constituie „motive obiective” care pot justifica rezilierea contractului de muncă incapacitatea de muncă a lucrătorului cunoscută sau intervenită după intrarea sa efectivă în întreprindere; neadaptarea lucrătorului la modificările tehnice rezonabile aduse postului său; motive economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție, în cazul în care numărul de locuri de muncă desființate este mai mic decât cel prevăzut pentru a califica rezilierea contractelor de muncă drept „concediere colectivă”, și, în anumite condiții, absențe repetate de la muncă, chiar motivate.
- 15 Conform articolului 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, rezilierea unui contract de muncă pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din acest statut determină plata către lucrător, în același timp cu notificarea scrisă, a unei indemnizații reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pe an de vechime, indemnizație care se calculează pentru perioadele mai scurte de un an *prorata* cu numărul de luni lucrate și al cărei quantum total nu poate depăși 12 salarii lunare.

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 16 La 1 noiembrie 2012, domnul Moreira Gómez a încheiat cu Grupo Norte un contract de muncă de suplینire în sensul articolului 12 alineatul 6 din Statutul lucrătorilor, cu durata de 28,12 ore pe săptămână, în calitate de muncitor necalificat care prestează servicii de curățenie, respectiv 75 % din timpul normal de lucru, în cadrul Hospital Montecelo Pontevedra, al cărui serviciu de curățenie era concesionat către Grupo Norte. Încheierea acestui contract urmărea să permită înlocuirea pe acest post a mamei domnului Moreira Gómez, care se pensionase parțial și își redusese timpul de lucru, precum și salariul cu 75 %. Părțile la respectivul contract conveniseră ca acesta să înceteze la 18 septembrie 2015, data la care mama domnului Moreira Gómez trebuia să se pensioneze integral.
- 17 La 18 septembrie 2015, Grupo Norte l-a informat pe domnul Moreira Gómez cu privire la încetarea contractului său și a încetat să îi plătească asigurarea la securitatea socială.
- 18 Domnul Moreira Gómez a formulat împotriva Grupo Norte o acțiune pentru concediere abuzivă la Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Pontevedra, Spania). În susținerea acțiunii formulate, acesta a arătat că la Hospital Montecelo de Pontevedra ar exista o cutumă potrivit căreia, atunci când lucrătorul suplinit care desfășoară o activitate de muncitor necalificat care prestează servicii de curățenie se pensionează integral, lucrătorul suplinitor este angajat în temeiul unui contract pe durată nedeterminată de întreprinderea responsabilă cu asigurarea curățeniei în spital.
- 19 Grupo Norte a contestat existența unei astfel de cutume, precizând că principiul libertății antreprenoriale îi permitea acesteia să angajeze persoana pe care o dorea pe postul în cauză. Această societate a susținut de asemenea că, întrucât contractul domnului Moreira Gómez a ajuns la termenul convenit, și anume data pensionării integrale a lucrătoarei suplinite, acesta a încetat în mod legal.
- 20 Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Pontevedra) a statuat că domnul Moreira Gómez fusese concediat abuziv și a obligat Grupo Norte să îl reangajeze sau să îi plătească o indemnizație, la alegere.
- 21 Grupo Norte a declarat apel împotriva deciziei pronunțate de Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Pontevedra) la instanța de trimitere.

- 22 Această din urmă instanță consideră că încetarea contractului de muncă de suplinire în discuție în litigiul principal este legală, întrucât acest contract îndeplinește toate cerințele legale, Grupo Norte a reziliat contractul la data prevăzută în acesta și nu exista nicio obligație cutumiară pentru această societate ca, la finalul respectivului contract, să îl angajeze pe domnul Moreira Gómez pe baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată.
- 23 Potrivit instanței de trimitere, în dreptul spaniol, orice lucrător, indiferent că este angajat în temeiul unui contract pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, poate fi concediat pentru unul dintre motivele „obiective” menționate la articolul 52 din Statutul lucrătorilor și să primească pe acest temei, conform articolului 53 din statutul menționat, o indemnizație reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pe an de vechime. În condițiile în care contractul de muncă pe durată determinată încetează și din cauza unor împrejurări obiective, și anume împlinirea termenului, îndeplinirea sarcinii care face obiectul contractului sau producerea unui eveniment determinat, indemnizația acordată într-un astfel de caz s-ar ridica, în temeiul articolului 49 alineatul 1 litera c) din respectivul statut, numai la 12 zile de salariu pe an de serviciu. În speță, contractul domnului Moreira Gómez ar fi încetat la expirarea termenului pe care îl prevedea, și anume data pensionării integrale a lucrătoarei suplinite.
- 24 Instanța de trimitere arată că motivele de concediere menționate la articolul 52 din Statutul lucrătorilor sunt imprevizibile, ceea ce ar justifica diferența dintre cuantumurile indemnizațiilor, cea prevăzută la articolul 53 din statutul menționat urmărind să compenseze o încetare a contractului *ante tempus* din voința exclusivă a uneia dintre părți.
- 25 Pe de altă parte, prin instituirea contractului de muncă pe durată determinată de suplinire, legiuitorul spaniol ar fi derogat de la principiul stabilității locului de muncă atât pentru a permite întreprinderilor să angajeze un lucrător temporar și să fixeze criteriile care să permită determinarea termenului contractului său de muncă, cât și pentru a le da posibilitatea de a elibera din funcție un lucrător comparabil angajat în temeiul unui contract de muncă pe durată nedeterminată. Cu toate acestea, încetarea unui contract de muncă pe durată determinată de suplinire și a unui contract pe durată nedeterminată ar conduce la plata unor indemnizații diferite.
- 26 Aceste diverse elemente determină Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Curtea Superioară de Justiție din Galicia, Spania) să se întrebe dacă această diferență reprezintă un tratament diferențiat interzis prin acordul-cadru.
- 27 În ipoteza unui răspuns afirmativ, instanța de trimitere ridică problema dacă un astfel de tratament diferențiat ar putea fi considerat justificat de obiective de politică socială.
- 28 În ipoteza în care tratamentul diferențiat nu ar putea să fie considerat justificat de obiective de politică socială, instanța de trimitere arată că nu ar fi posibil să se efectueze o interpretare a articolului 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor conformă cu acordul-cadru. În aceste condiții, instanța menționată se întreabă dacă, în lumina jurisprudenței Curții care rezultă din Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), din Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), din Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573), și din Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), interdicția tratamentului diferențiat între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată reiese și din principiile egalității și nediscriminării consacrate la articolele 20 și 21 din cartă.

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

- „1) În sensul principiului echivalenței dintre lucrătorii temporari și cei pe durată nedeterminată, trebuie considerate «situații comparabile» încetarea contractului de muncă pe baza unor «circumstanțe obiective» în temeiul articolului 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor și cea bazată pe «motive obiective» în temeiul articolului 52 din Statutul lucrătorilor și, prin urmare, diferența dintre valoarea indemnizațiilor acordate în cele două situații constituie un tratament diferențiat între lucrătorii temporari și cei pe durată nedeterminată, interzis de [Directiva 1999/70]?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ, trebuie să se considere că obiectivele de politică socială care au condus la crearea contractului de «suplinire» justifică de asemenea, conform clauzei 4 punctul 1 din [acordul cadru], tratamentul diferențiat constând în acordarea unei indemnizații mai mici pentru încetarea raportului de muncă atunci când angajatorul optează în mod liber pentru încheierea pe durată determinată a contractului de «suplinire»?
- 3) În vederea asigurării efectului util al Directivei 1999/70, în cazul în care se consideră că nu există un motiv rezonabil în sensul respectivei clauze 4 punctul 1, trebuie să se interpreteze că tratamentul diferențiat existent în legislația spaniolă menționată între lucrătorii temporari și cei pe durată nedeterminată cu privire la indemnizația pentru încetarea contractului de muncă constituie una dintre formele de discriminare interzise de articolul 21 din [cartă], fiind contrar principiilor egalității de tratament și nediscriminării, care fac parte dintre principiile generale ale dreptului Uniunii?”

30 Prin scrisoarea depusă la grefa Curții la 25 aprilie 2017, guvernul spaniol a solicitat Curții, în temeiul articolului 16 al treilea paragraf din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, să se întrunească în Marea Cameră.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima și la a doua întrebare

Cu privire la admisibilitate

31 Grupo Norte contestă admisibilitatea primei și a celei de a doua întrebări. Astfel, prima întrebare ar privi comparația dintre diferitele motive care pot conduce, potrivit dreptului spaniol, la încetarea contractului de muncă. Instanța de trimitere ar urmări astfel să obțină din partea Curții o interpretare nu a dreptului Uniunii, ci a dreptului național. De asemenea, prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere ar urmări numai să obțină controlul de către Curte al motivelor de politică socială care au justificat crearea de către legiuitorul spaniol a contractului de muncă de suplinire. Curtea nu ar fi, așadar, competentă să răspundă la aceste întrebări.

32 În această privință, rezultă cu certitudine dintr-o jurisprudență constantă că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea unor dispoziții naționale, o astfel de interpretare fiind într-adevăr de competența exclusivă a instanțelor naționale (Hotărârea din 23 noiembrie 2017, CHEZ Elektro Bulgaria și FrontEx International, C-427/16 și C-428/16, EU:C:2017:890, punctul 30, precum și jurisprudența citată).

- 33 Trebuie să se constate însă că prima și a doua întrebare preliminară, astfel cum au fost formulate de instanța de trimitere, nu privesc interpretarea dreptului spaniol, ci a dreptului Uniunii, mai precis a principiului nediscriminării, astfel cum este exprimat în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, care intră în domeniul de competență al Curții.
- 34 Având în vedere considerațiile care precedă, aceste întrebări trebuie să fie considerate admisibile.

Cu privire la fond

- 35 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale potrivit căreia indemnizația plătită lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată încheiate pentru a acoperi timpul de lucru lăsat vacant de un lucrător care se pensionează parțial, cum este contractul de suplینire în discuție în litigiul principal, la expirarea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, este mai mică decât indemnizația acordată lucrătorilor pe durată nedeterminată la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.
- 36 În această privință, trebuie amintit că, potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia constă în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării. Totodată, în cel de al treilea paragraf al preambulului la acordul-cadru se precizează că acesta „ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 menționează în acest sens că obiectivul acordului-cadru constă în special în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură să garanteze aplicarea principiului nediscriminării (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 47, Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 40, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 22).
- 37 Acordul-cadru, în special clauza 4 din acesta, urmărește aplicarea principiului menționat lucrătorilor pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 37, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 48, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 23).
- 38 Având în vedere obiectivele urmărite prin acordul-cadru, astfel cum au fost amintite în cuprinsul celor două puncte anterioare, clauza 4 din acesta trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 49, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 24; a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 38).
- 39 Trebuie amintit că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru prevede, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, o interdicție de a trata lucrătorii cu contract pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

- 40 În speță, trebuie să se arate, în primul rând, că, întrucât contractul de muncă al domnului Moreira Gómez încetează la o dată precisă, acesta din urmă este un „lucrător pe durată determinată” în sensul clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru.
- 41 Prin urmare, trebuie să se stabilească, în al doilea rând, dacă acordarea unei indemnizații de către angajator ca urmare a încetării unui contract de muncă intră sub incidența noțiunii „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru. În această privință, Curtea a decis că un criteriu determinant pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera acestei noțiuni este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său (Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 35, și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 25).
- 42 Curtea a considerat astfel că intră sub incidența acestei noțiuni printre altele normele referitoare la stabilirea termenului de preaviz aplicabil în cazul rezilierii contractelor de muncă pe durată determinată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 29).
- 43 Astfel, Curtea a precizat că a interpreta clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru ca excluzând condițiile de reziliere a unui contract pe durată determinată din definiția noțiunii menționate ar echivala cu a limita domeniul de aplicare al protecției acordate lucrătorilor pe durată determinată împotriva discriminărilor, cu ignorarea obiectivului atribuit dispoziției respective (Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 27).
- 44 Or, aceste considerații pot fi transpuse pe deplin în privința unei indemnizații acordată unui lucrător ca urmare a rezilierii contractului de muncă încheiat cu angajatorul său, o astfel de indemnizație fiind plătită în temeiul raportului de muncă dintre aceștia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 31).
- 45 Rezultă că o indemnizație precum cea în discuție în litigiul principal intră sub incidența noțiunii „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.
- 46 Trebuie amintit, în al treilea rând, că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, principiul nediscriminării, în raport cu care clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru constituie o expresie particulară, impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 65 și jurisprudența citată).
- 47 În această privință, principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat de acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 37 și jurisprudența citată).
- 48 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, pentru a aprecia dacă persoanele interesate exercită aceeași muncă sau au aceeași ocupație în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că aceste persoane se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 42 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 31).
- 49 În speță, revine instanței de trimitere, care este singura competentă să aprecieze situația de fapt, sarcina de a stabili dacă domnul Moreira Gómez, atunci când era angajat de Grupo Norte în temeiul unui contract de muncă de suplینire pe durată determinată, se afla într-o situație comparabilă cu cea a

salariaților angajați pe durată nedeterminată de același angajator, în aceeași perioadă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 67, Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 43, și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 32).

- 50 În aceste condiții, din elementele de care dispune Curtea reiese că domnul Moreira Gómez, atunci când era angajat de Grupo Norte în temeiul acestui contract, ocupa același post de „muncitor necalificat care prestează servicii de curățenie” la Hospital Montecelo Pontevedra ca lucrătoarea a cărei suplinire parțială o asigură în așteptarea pensionării sale integrale, acest post nepresupunând, în plus, cerințe specifice de formare profesională.
- 51 Prin urmare, sub rezerva aprecierii definitive a instanței de trimitere în lumina tuturor elementelor pertinente, trebuie să se considere că situația unui lucrător pe durată determinată cum este domnul Moreira Gómez era comparabilă cu cea a unui lucrător pe durată nedeterminată angajat de Grupo Norte pentru a efectua aceleași sarcini de muncitor necalificat care prestează servicii de curățenie.
- 52 Trebuie, așadar, să se verifice dacă există un motiv obiectiv care să justifice că expirarea unui contract pe durată determinată de suplinire determină plata către lucrătorul pe durată determinată în cauză a unei indemnizații mai mici decât cea pe care o încasează un lucrător pe durată nedeterminată atunci când acesta din urmă este concediat pentru unul dintre motivele menționate la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.
- 53 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea „motive obiective”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată prin faptul că această diferență este prevăzută printr-o normă generală și abstractă, cum ar fi o lege sau o convenție colectivă (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 57, și Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 54, precum și Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 62).
- 54 Noțiunea respectivă impune, potrivit unei jurisprudențe de asemenea constante, ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este susceptibilă să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui scop. Elementele menționate pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată și din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 53, și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porrás, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 45, precum și Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 65).
- 55 În speță, guvernul spaniol invocă diferența care caracterizează contextul în care intervine plata unei indemnizații precum cea menționată la articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor, la expirarea unui contract de muncă pe durată determinată cum este contractul pe durată determinată de suplinire, în raport cu cel în care intervine plata indemnizației mai mari prevăzute în cazul concedierii pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din statutul menționat, cum ar fi motive economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție la angajator, atunci când numărul de locuri de muncă desființate este mai mic decât cel impus pentru a califica rezilierea contractelor de muncă drept „concediere colectivă”. Guvernul menționat subliniază în esență că, dacă legiuitorul spaniol a introdus prima indemnizație în scopul de a preveni utilizarea excesivă a încadrării temporare în muncă și de a consolida stabilitatea ocupării forței de muncă, plata acesteia intervine cu ocazia unui

eveniment care putea fi anticipat de lucrător la momentul încheierii contractului de muncă pe durată determinată. Această indemnizație nu ar avea, prin urmare, ca obiect, spre deosebire de cea de a doua, să compenseze înșelarea așteptărilor legitime ale unui lucrător la continuarea raportului său de muncă, ocazionată de concedierea sa pentru unul dintre motivele menționate la respectivul articol 52. Această diferență ar permite să se explice că nivelul indemnizației acordate lucrătorului la încetarea contractului său de muncă nu este echivalent în cele două cazuri.

- 56 În această privință, trebuie să se arate că plata unei indemnizații precum cea datorată de Grupo Norte la încetarea contractului de muncă al domnului Moreira Gómez, despre care acesta știa de la momentul încheierii sale că se întindea până la pensionarea integrală a lucrătoarei pe care o înlocuia, se înscrie într-un context semnificativ diferit din punct de vedere factual și juridic de cel în care contractul de muncă al unui lucrător pe durată nedeterminată este reziliat pentru unul dintre motivele menționate la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.
- 57 Într-adevăr, din definiția noțiunii „contract pe durată determinată” care figurează în clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru reiese că un contract de această natură încetează să își producă efectele pentru viitor la expirarea termenului pentru care a fost încheiat, acest termen putând fi constituit de îndeplinirea unei sarcini determinate, de producerea unui eveniment determinat sau, precum în speță, de împlinirea termenului. Astfel, părțile la un contract de muncă pe durată determinată cunosc, de la încheierea sa, data sau evenimentul care determină încetarea sa. Acest termen limitează durata raportului de muncă, fără ca părțile să își fi exprimat voința în această privință după încheierea respectivului contract.
- 58 În schimb, rezilierea unui contract pe durată nedeterminată pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor, la inițiativa angajatorului, rezultă din apariția unor împrejurări care nu au fost prevăzute la data încheierii acestuia și care perturbă derularea normală a raportului de muncă. Astfel cum reiese din explicațiile guvernului spaniol amintite la punctul 55 din prezenta hotărâre și cum a subliniat în esență avocatul general la punctul 60 din concluzii, tocmai pentru a compensa acest caracter inopinat al încetării raportului de muncă pentru un astfel de motiv și, prin urmare, înșelarea așteptărilor legitime pe care lucrătorul le putea avea la acea dată în ceea ce privește stabilitatea raportului respectiv, articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor impune în acest caz plata către respectivul lucrător concediat a unei indemnizații echivalente cu 20 de zile de salariu pe an de vechime.
- 59 În această din urmă ipoteză, dreptul spaniol nu face nicio diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor prevăzând o indemnizație legală echivalentă cu 20 de zile de salariu pe an de vechime în întreprindere în beneficiul lucrătorului, indiferent de durata determinată sau nedeterminată a contractului său de muncă.
- 60 În aceste condiții, trebuie, așadar, să se considere că obiectul distinct al indemnizațiilor prevăzute la articolul 49 alineatul 1 litera c) și, respectiv, la articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, a căror plată se înscrie în contexte fundamentale diferite, constituie un motiv obiectiv care justifică diferența de tratament în discuție.
- 61 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale potrivit căreia indemnizația plătită lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată pentru a acoperi timpul de lucru lăsat vacant de un lucrător care se pensionează parțial, cum este contractul de suplinire în discuție în litigiul principal, la expirarea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, este mai mică decât indemnizația acordată lucrătorilor pe durată nedeterminată la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.

Cu privire la a treia întrebare

- 62 Din decizia de trimitere reiese în esență că a treia întrebare este adresată numai în cazul unui răspuns afirmativ la prima și la a doua întrebare. Ținând seama de răspunsul dat la aceste două din urmă întrebări, nu este necesar să se răspundă la a treia întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 63 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 (Marea Cameră) declară:

Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la 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 potrivit căreia indemnizația plătită lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată pentru a acoperi timpul de lucru lăsat vacant de un lucrător care se pensionează parțial, cum este contractul de suplinire în discuție în litigiul principal, la expirarea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, este mai mică decât indemnizația acordată lucrătorilor pe durată nedeterminată la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.

Semnături