



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 1/22
Luxemburg, 13 ianuarie 2022

Hotărârea în cauza C-282/19
MIUR e Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

Profesorii de religie catolică: necesitatea unui certificat de aptitudine eliberat de o autoritate ecleziastică nu justifică reînnoirea contractelor pe durată determinată

Nu există discriminare pe motive de apartenență religioasă și nici pe motivul duratei determinate a raportului de muncă

YT, precum și alte 17 persoane (denumite în continuare, împreună, „reclamanții”), care predau de mulți ani religia catolică în cadrul unor instituții publice, au fost recrutați de Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca – MIUR (Ministerul Educației, Învățământului Superior și Cercetării, Italia) prin intermediul unor contracte pe durată determinată (CDD) succesive. Constatând că nu au putut beneficia de titularizarea prevăzută de dreptul italian pentru personalul didactic, din cauza duratei anuale a misiunilor lor, care nu permitea înscrierea lor pe listele permanente de candidați eligibili, reclamanții au sesizat instanța de trimitere cu o acțiune având ca obiect în principal transformarea contractelor lor actuale în contracte pe durată nedeterminată (CDI).

Instanța de trimitere, arătând că reglementarea italiană de transpunere a Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată¹ exclude, în sectorul învățământului, transformarea CDD succesive în CDI, apreciază că această acțiune nu poate fi admisă. În opinia sa, ținând seama de această excludere și de faptul că profesorii de religie catolică în cauză nu au putut beneficia de titularizarea prevăzută în dreptul italian, acest drept nu ar prevedea nicio măsură de prevenire a folosirii abuzive de CDD succesive pentru profesorii respectivi, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru.

Astfel, aceasta a decis să sesizeze Curtea cu privire la problema compatibilității reglementării italiene cu această din urmă dispoziție, precum și cu interdicția discriminării pe motive de apartenență religioasă interzisă de dreptul Uniunii². În plus, aceasta a solicitat Curții să precizeze dacă necesitatea unui certificat de aptitudine eliberat de o autoritate ecleziastică de care trebuie să dispună profesorii de religie catolică pentru a preda, constituie un „motiv obiectiv” în sensul acordului-cadru, care permite să justifice reînnoirea unor asemenea CDD. În sfârșit, aceasta a ridicat problema consecințelor care trebuie deduse, pentru litigiul principal, din concluzia Curții cu privire la eventuala incompatibilitate a reglementării în cauză.

În hotărârea sa, Curtea se pronunță în special cu privire la efectivitatea măsurilor care trebuie să sancționeze, în sistemele de drept național, recurgerea abuzivă la CDD succesive.

Aprecierii Curții

¹ 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).

² Această interdicție este prevăzută la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și de Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

Cu titlu introductiv, constatând în special că dispozițiile naționale în cauză nu urmăresc organizarea raporturilor dintre un stat membru și biserici, ci privesc condițiile de muncă a profesorilor care predau religia catolică în instituțiile publice, întrucât cauza nu privește astfel statutul de care beneficiază bisericile prevăzute la articolul 17 alineatul (1) TFUE, Curtea își recunoaște competența de a se pronunța cu privire la cererea de decizie preliminară.

Pe fond, după ce a concluzionat în sensul lipsei unei discriminări pe motive de apartenență religioasă, întrucât titularizarea reclamanților a fost imposibilă din cauza duratei misiunilor lor, fără nicio legătură cu religia lor, Curtea statuează, mai întâi, că situația potrivit căreia reclamanții nu pot beneficia de o recalificare a contractului lor în CDI, în timp ce profesorii de alte materii care se află într-o situație comparabilă puteau, constituie un tratament diferențiat între două categorii de lucrători pe durată determinată. În consecință, o astfel de situație nu intră sub incidența clauzei 4 din acordul-cadru³, întrucât aceasta din urmă interzice diferența de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată. Astfel, instanța de trimitere nu poate lăsa neaplicate normele naționale în cauză în temeiul clauzei menționate.

În continuare, în ceea ce privește clauza 5 din acordul -cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, Curtea statuează că această dispoziție se opune unei reglementări naționale care exclude profesorii de religie catolică de la aplicarea normelor care urmăresc să sancționeze recurgerea abuzivă la CDD succesive, atunci când nu există nicio altă măsură eficientă în ordinea juridică internă prin care să se sancționeze recurgerea abuzivă menționată, aspect a cărui apreciere revine instanței de trimitere.

Astfel, nu este exclus, desigur, ca sectorul învățământului public al religiei catolice să impună o ajustare constantă între numărul de lucrători angajați și numărul de utilizatori potențiali, care determină, pentru angajator, nevoi provizorii în materie de recrutare, nevoia specială de flexibilitate în acest sector fiind de natură să justifice, în raport cu clauza 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, recurgerea la CDD succesive. Cu toate acestea, respectarea acestei dispoziții impune verificarea concretă a faptului că reînnoirea unor astfel de contracte urmărește să acopere nevoi provizorii și că această posibilitate nu este utilizată, în fapt, pentru a satisface nevoi permanente ale angajatorului în materie de personal. Or, în speță, diferitele CDD dintre reclamanți și angajatorul lor au ocazionat îndeplinirea unor sarcini similare timp de mai mulți ani, astfel încât acest raport de muncă poate fi înțeles în sensul că a satisfăcut o nevoie care era durabilă, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

În plus, constatând în special că certificatul de aptitudine de care trebuie să dispună profesorii de religie catolică pentru a preda este eliberat o singură dată, iar nu înainte de fiecare an școlar care conduce la încheierea unui CDD, independent de durata misiunilor care le sunt încredințate, și că această eliberare nu are legătură cu măsurile care urmăresc obiective de politică socială, Curtea statuează că acest certificat nu constituie un „motiv obiectiv” care să justifice reînnoirea CDD, în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul -cadru.

În sfârșit, Curtea amintește că, dacă această clauză este lipsită de efect direct, instanța națională nefiind, așadar, obligată să lase neaplicată o dispoziție națională care ar fi contrară acesteia, revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă o interpretare a dispozițiilor naționale în cauză care ar fi conformă cu acordul-cadru este posibilă, luând în considerare ansamblul dreptului intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

³ Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul (1) că 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.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 4293

Imagini de la prezentarea concluziilor sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106