

Demande de décision préjudicielle présentée par le Tribunale di Rossano (Italie) le 5 janvier 2010 — Franco Affatato/Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, Azienda Sanitaria n° 3 di Rossano

(Affaire C-3/10)

(2010/C 63/55)

Langue de procédure: l'italien

Juridiction de renvoi

Tribunale di Rossano

Parties dans la procédure au principal

Partie requérante: Franco Affatato

Partie défenderesse: Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, Azienda Sanitaria n° 3 di Rossano

Questions préjudicielles

- 1) La clause 2, point 1, de l'accord-cadre mis en œuvre par la directive 1999/70/CE ⁽¹⁾ s'oppose-t-elle à une disposition nationale, telle que celle prévue pour les travailleurs socialement utiles/travailleurs d'utilité publique par l'article 8, paragraphe 1, du décret législatif n° 468/97 et par l'article 4, paragraphe 1, de la loi n° 81/00, qui, en excluant pour les travailleurs qu'elle vise l'établissement d'une relation de travail aboutit à exclure l'applicabilité de la réglementation sur la relation de travail à durée déterminée, mettant en œuvre la directive 1999/70/CE?
- 2) La clause 2, point 2, de l'accord-cadre mis en œuvre par la directive 1999/70/CE permet-elle d'inclure des travailleurs tels que les travailleurs socialement utiles/travailleurs d'utilité publique, visés par le décret législatif n° 468/97 et par la loi n° 81/00, dans le domaine de non-application de la directive 1999/70/CE?
- 3) Les travailleurs qui sont visés à la question 2 relèvent-ils de la définition énoncée à la clause 3, point 1, de l'accord-cadre mis en œuvre par la directive 1999/70/CE?
- 4) La clause 5 de l'accord-cadre mis en œuvre par la directive 1999/70/CE et le principe d'égalité/non-discrimination s'opposent-ils à une réglementation pour les travailleurs du secteur de l'enseignement [voir, notamment, l'article 4, paragraphe 1, de la loi n° 124/99 et l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), du décret ministériel n° 430/00] qui permet de ne pas indiquer la cause du premier contrat à durée déter-

minée, requise de manière générale par la réglementation nationale pour toute autre relation de travail à durée déterminée, ainsi que de renouveler les contrats indépendamment de l'existence de besoins permanents et durables, ne prévoit pas la durée maximale totale des contrats ou relations de travail à durée déterminée, le nombre de renouvellements de ces contrats ou relations, ni normalement aucune distance entre les renouvellements ou, dans le cas des suppléances annuelles, correspondant aux grandes vacances d'été au cours desquelles l'activité d'enseignement est suspendue ou fortement réduite?

- 5) Le corpus de dispositions réglementant le secteur de l'enseignement, tel que décrit, peut-il s'analyser comme un ensemble de mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus?
- 6) Au regard de l'article 2 de la directive 1999/70/CE, le décret législatif n° 368/01 et l'article 36 du décret législatif n° 165/01 peuvent-ils être considérés comme une disposition présentant les caractéristiques d'une disposition de mise en œuvre de la directive 1999/70/CE en ce qui concerne les relations de travail à durée déterminée dans le secteur de l'enseignement?
- 7) Une personne, présentant les caractéristiques de Poste Italiane SpA, à savoir:
 - une personne propriété de l'État;
 - soumise au contrôle de l'État;
 - le ministère des Communications opérant le choix du fournisseur du service universel et exerçant en général toutes les activités de vérification et de contrôle matériel et comptable de la personne en question, tout en fixant des objectifs relatifs au service universel fourni;
 - exerçant un service de nécessité publique, d'intérêt général prééminent;
 - dont le budget est relié à celui de l'État;
 - les coûts du service fourni étant déterminés par l'État qui verse à la personne des montants en vue de couvrir les coûts plus élevés du service,
 doit-elle être considérée comme un organisme de l'État, aux fins de l'application directe du droit communautaire?
- 8) En cas de réponse affirmative à la question 7, au regard de la clause 5, ladite société peut-elle constituer un secteur, c'est-à-dire tout le personnel utilisable par cette personne, ou une catégorie spécifique de travailleurs, aux fins de la différenciation des mesures restrictives?

- 9) En cas de réponse affirmative à la question 7, la clause 5 [de l'accord-cadre en annexe] de la directive 1999/70/CE à elle seule, ou lue en combinaison avec les clauses 2 et 4 et le principe d'égalité/non-discrimination, s'oppose-t-elle à une disposition telle que l'article 2, paragraphe 1 bis, du décret législatif n° 368/01, qui permet la fixation sans cause du terme du contrat de travail par rapport à une personne spécifique, ou dispense cette personne, à la différence de la mesure restrictive interne normalement prévue (article 1^{er} du décret législatif n° 368/01), d'indiquer par écrit et de prouver, en cas de contestation, les raisons techniques ou les raisons tenant à des impératifs de production, d'organisation ou de remplacement de salariés qui ont entraîné la fixation du terme du contrat de travail, compte tenu du fait qu'il est possible de procéder à une prorogation du contrat initial demandée pour des raisons objectives et se rapportant au même travail pour lequel le contrat a été conclu à durée déterminée?
- 10) Le décret législatif n° 368/01 et l'article 36, paragraphe 5, du décret législatif n° 165/01 constituent-ils une réglementation générale de mise en œuvre de la directive 1999/70/CE pour le personnel de l'État, compte tenu des exceptions aux dites dispositions générales telles que définies à la suite de la réponse aux questions 1 à 9?
- 11) En l'absence de dispositions en matière de sanction concernant les travailleurs socialement utiles/d'utilité publique et les travailleurs de l'enseignement tels que décrits, la directive 1999/70/CE, et notamment la clause 5, paragraphe 2, sous b), s'oppose-t-elle à l'application par analogie d'une réglementation purement indemnitaire, telle que celle prévue à l'article 36, paragraphe 5, du décret législatif n° 165/01, ou la clause 5, paragraphe 2, sous b), établit-elle un principe de préférence pour que les contrats ou relations de travail soient réputés conclus pour une durée indéterminée?
- 12) Le principe communautaire d'égalité/non-discrimination, la clause 4 et la clause 5, point 1, s'opposent-ils à une différenciation de régimes de sanction dans le secteur du «personnel des organismes de l'État» compte tenu de la genèse de la relation de travail, ou de la personne de l'employeur, ou encore dans le secteur de l'enseignement?
- 13) Le champ interne de mise en œuvre de la directive 1999/70/CE à l'égard de l'État et des organismes assimilés à celui-ci étant défini à la suite de la réponse aux questions précédentes, la clause 5 s'oppose-t-elle à une réglementation telle que celle prévue à l'article 36, paragraphe 5, du décret législatif n° 165/01, qui interdit de manière absolue envers l'État la conversion des relations de travail, ou quels examens ultérieurs doivent être effectués par le juge national en vue de la non-application de l'interdiction d'établir des relations de travail à durée indéterminée avec les dites administrations publiques?
- 14) La directive 1999/70/CE doit-elle opérer intégralement à l'égard de l'Italie, ou la conversion des relations de travail en ce qui concerne l'administration publique est-elle contraire aux principes fondamentaux de l'ordre juridique interne de sorte qu'il y a lieu de ne pas appliquer en partie la clause 5, en ce qu'elle comporte un effet contraire à l'article 1^{er}, point 5, du traité de Lisbonne, en ne respectant pas la *structure fondamentale politique et constitutionnelle* ou les *fonctions essentielles* de l'Italie?
- 15) La clause 5 [de l'accord-cadre en annexe] de la directive 1999/70/CE, en prévoyant, en cas d'interdiction de conversion de la relation de travail, la nécessité d'une mesure qui présente des garanties effectives et équivalentes de protection des travailleurs, par rapport à des situations similaires de droit interne, pour sanctionner dûment les abus découlant de la violation de ladite clause 5 et effacer les conséquences de la violation du droit communautaire, impose-t-elle de tenir compte, en tant que situation similaire de droit interne, de la relation de travail à durée indéterminée avec l'État, à laquelle le travailleur aurait eu droit en l'absence de l'article 36, ou bien d'une relation de travail à durée indéterminée avec une personne privée, à l'égard de laquelle la relation de travail aurait présenté des caractéristiques de stabilité similaires à celles d'une relation de travail avec l'État?
- 16) La clause 5 [de l'accord-cadre en annexe] de la directive 1999/70/CE, en prévoyant, en cas d'interdiction de conversion de la relation de travail, la nécessité d'une mesure qui présente des garanties effectives et équivalentes de protection des travailleurs, par rapport à des situations similaires de droit interne, pour sanctionner dûment les abus découlant de la violation de ladite clause 5 et effacer les conséquences de la violation du droit communautaire, impose-t-elle de tenir compte pour la sanction:
- du temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi et de l'impossibilité d'accéder à un emploi présentant les caractéristiques visées à la question 15;
 - ou, en revanche, du montant des rémunérations qui auraient été perçues en cas de conversion de la relation de travail à durée déterminée en relation de travail à durée indéterminée?

(¹) JO L 175 du 10 juillet 1999, p. 43.