



## Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL  
M<sup>ME</sup> JULIANE KOKOTT  
présentées le 20 décembre 2017<sup>1</sup>

**Affaire C-677/16**

**Lucía Montero Mateos  
contre**

**Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la  
Comunidad Autónoma de Madrid**

[demande de décision préjudicielle formée par le Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Espagne)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Travail à durée déterminée – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée – Droit du travailleur à une indemnité au terme du contrat de travail – Contrat de travail à durée déterminée sous forme de contrat de travail de *interinidad* – Inégalité de traitement par rapport à des travailleurs permanents »

### I. Introduction

1. Est-il discriminatoire qu'un travailleur à durée déterminée n'ait droit à aucune indemnité versée par son employeur pour l'expiration de son contrat de travail ou qu'il ait droit en tout cas à un montant moindre qu'un travailleur dont le contrat de travail prend fin en raison d'une résiliation pour raison objective par l'employeur ? Telle est en substance la question que la Cour doit examiner en l'espèce. Ainsi, l'attention se focalise une fois de plus sur la protection des travailleurs à durée déterminée contre les abus et les discriminations, qui est depuis quelque temps une préoccupation de l'Union européenne et dont la Cour a déjà été saisie à plusieurs reprises.

2. En l'espèce, la question de la discrimination se pose dans le cas d'une travailleuse espagnole qui a été employée pendant plusieurs années par une collectivité publique dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée pour occuper un poste provisoirement vacant, et ce jusqu'à ce que soit connu le résultat d'une procédure de recrutement destinée à pourvoir définitivement ce poste. Selon le droit espagnol, lorsqu'un tel contrat de travail de remplacement ou dans l'attente du pourvoi d'un poste, dit « contrat de travail de *interinidad* »<sup>2</sup>, expire, la travailleuse n'a droit à aucune indemnité, alors qu'un travailleur, dont le contrat de travail est résilié par l'employeur pour une raison objective, a droit à une indemnité.

<sup>1</sup> Langue originale : l'allemand.

<sup>2</sup> En espagnol : *contrato de trabajo de interinidad*.

3. L'arrêt de Diego Porras<sup>3</sup>, prononcé en 2016, a vu une discrimination contraire au droit de l'Union dans l'absence de toute indemnité de fin de contrat de travail à durée déterminée. À présent, la Cour est invitée à revoir sa jurisprudence d'alors ou, à tout le moins, à l'affiner. Ce faisant, elle devra également veiller à la cohérence interne de sa jurisprudence relative au principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

4. Des problèmes juridiques similaires en substance se posent dans l'affaire Grupo Norte Facility (C-574/16)<sup>4</sup>, dans laquelle nous présentons également nos conclusions aujourd'hui, ainsi que dans les affaires pendantes Rodriguez Otero (C-212/17) et de Diego Porras (C-619/17). En outre, l'affaire pendante Vernaza Ayovi (C-96/17) concerne pour sa part également des questions de discrimination liées au contrat de travail de *interinidad* espagnol, mais dans un contexte totalement différent.

## II. Le cadre juridique

### A. Le droit de l'Union

5. La réglementation de l'Union applicable en l'espèce est la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée<sup>5</sup>. Comme l'indique son article 1<sup>er</sup>, cette directive vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, figurant en annexe de celle-ci, conclu le 18 mars 1999 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP).

6. Globalement, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée vise à énoncer « les principes généraux et prescriptions minimales relatifs aux contrats et aux relations de travail à durée déterminée » et ainsi, notamment, à « améliorer la qualité du travail à durée déterminée en garantissant l'application du principe de non-discrimination »<sup>6</sup>. Il illustre la volonté des partenaires sociaux « d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination »<sup>7</sup>.

7. Certes, l'accord-cadre considère que « les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs »<sup>8</sup>. Cependant, il reconnaît que les contrats de travail à durée déterminée « sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupations et activités qui peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs »<sup>9</sup>. Il représente « une nouvelle contribution vers un meilleur équilibre entre "la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs" »<sup>10</sup>.

8. La clause 1 de l'accord-cadre en définit l'objet comme suit :

« Le présent accord-cadre a pour objet :

a) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination ;

3 Arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 L'affaire Grupo Norte Facility concerne seulement un autre type de contrat du droit du travail espagnol, le contrat de travail de remplacement pour une période transitoire, dit « contrat de relève » (« *contrato de relevo* »).

5 JO 1999, L 175, p. 43.

6 Considérant 14 de la directive 1999/70.

7 Troisième alinéa du préambule de l'accord-cadre.

8 Deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre ; voir également point 6 des considérations générales.

9 Point 8 des considérations générales de l'accord-cadre ; voir également le deuxième alinéa du préambule.

10 Premier alinéa du préambule de l'accord-cadre ; voir également points 3 et 5 des considérations générales.

b) d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. »

9. Concernant le champ d'application de l'accord-cadre, la clause 2, point 1, dispose :

« Le présent accord s'applique aux travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre. »

10. La clause 3 de l'accord-cadre comporte les « définitions » suivantes :

« Aux termes du présent accord, on entend par :

1. "travailleur à durée déterminée", une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ;
2. "travailleur à durée indéterminée comparable", un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales. »

11. La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », est libellée comme suit :

« 1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

2. Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.

[...] »

12. En outre, il convient de renvoyer à la clause 5 de l'accord-cadre qui est consacrée aux « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive » :

« 1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;
- b) a durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successif ;
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :
  - a) sont considérés comme "successifs";
  - b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée ».

## **B. Le droit espagnol**

13. Les dispositions du droit espagnol pertinentes sont celles du statut des travailleurs<sup>11</sup>, dans la version en vigueur au moment de la conclusion du contrat de travail litigieux.

### 1. Dispositions générales

14. L'article 15, paragraphe 1, du statut des travailleurs prévoit que le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée, tout en énumérant de manière détaillée les motifs permettant de le conclure pour une durée déterminée.

15. De surcroît, l'article 15, paragraphe 6, du statut des travailleurs prévoit la disposition suivante visant à assurer une égalité de traitement des travailleurs temporaires et des travailleurs à durée déterminée :

« Les travailleurs temporaires et à durée déterminée jouissent des mêmes droits que les travailleurs à durée indéterminée, sans préjudice des particularités spécifiques à chacune des modalités contractuelles en matière de résiliation du contrat, et de celles expressément prévues par la loi en ce qui concerne les contrats de formation. Le cas échéant, selon leur nature, ces droits sont reconnus par les dispositions légales et réglementaires ainsi que par les conventions collectives de manière proportionnelle, en fonction du temps travaillé.

Lorsqu'un droit déterminé ou une condition d'emploi est reconnu par des dispositions légales ou réglementaires et par des conventions collectives en fonction de l'ancienneté du travailleur, celle-ci doit être calculée selon les mêmes critères pour l'ensemble des travailleurs, quelles que soient les modalités de leur contrat ».

16. À l'article 49 du statut des travailleurs (« Fin du contrat ») sont récapitulées toutes les circonstances susceptibles de faire prendre fin à une relation de travail. Il s'agit, d'une part, de l'expiration du délai convenu ou de l'achèvement de la tâche ou du service faisant l'objet du contrat [article 49, paragraphe 1, sous c)] et, d'autre part, de raisons objectives [article 49, paragraphe 1, sous l)], ces raisons objectives étant énumérées à l'article 52 du statut des travailleurs.

17. Ainsi, l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs prévoit que, lorsque le contrat de travail prend fin en raison de l'expiration du délai convenu ou de l'achèvement de la tâche ou du service faisant l'objet du contrat, excepté dans les cas de contrats de *interinidad* et de contrats de formation, le travailleur a le droit de percevoir une indemnité d'un montant équivalent à la part proportionnelle du montant correspondant à la perception de douze jours de salaire par année de service.

<sup>11</sup> Texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs approuvé par le décret législatif royal 2/2015), du 23 octobre 2015 (BOE n° 255 du 24 octobre 2015, p. 100224). D'après les indications du gouvernement espagnol, les dispositions du statut des travailleurs pertinentes en l'espèce ont un libellé identique à la version antérieure de cette loi qui nous est présentée dans l'affaire Grupo Facitlity (C-574/16).

18. En revanche, lorsque le contrat de travail est résilié pour des raisons objectives, l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs prévoit le versement « au travailleur, au moment de la communication écrite [de la raison objective], [d']une indemnité dont le montant correspond à 20 jours de salaire par année d'ancienneté, les périodes inférieures à une année étant calculées au prorata des mois accomplis, et dont le montant total ne peut pas dépasser 12 mensualités ».

## 2. Le contrat de travail de *interinidad*

19. Le contrat de travail de *interinidad* est un type particulier de contrat de travail qui est régi par une disposition d'exécution du statut des travailleurs, l'article 4 du décret royal 2720/1998<sup>12</sup>. Ce contrat peut être conclu pour remplacer un travailleur de l'entreprise ayant droit au maintien de son poste de travail en vertu d'une réglementation, d'une convention collective ou d'un accord individuel. Ce contrat peut également être conclu pour pourvoir temporairement un poste, et ce pour la durée d'une procédure de recrutement ou de promotion destinée à pourvoir ce poste de manière permanente.

### III. Les faits et la procédure au principal

20. Le 13 mars 2007, M<sup>me</sup> Lucía Montero Mateos a conclu avec l'Agence d'assistance sociale de Madrid rattachée au ministère régional des Politiques sociales et de la famille de la Communauté autonome de Madrid<sup>13</sup> (Espagne) un contrat de travail de *interinidad*, afin d'assurer le remplacement d'un travailleur permanent de cette collectivité territoriale. Le 1<sup>er</sup> février 2008, ce contrat a été converti en contrat de travail de *interinidad* visant à assurer la couverture d'un poste vacant<sup>14</sup>.

21. Pendant la durée de son contrat de travail, M<sup>me</sup> Montero Mateos a été employée en tant qu'agent d'hôtellerie dans la résidence pour personnes âgées « González Bueno » de la Communauté autonome de Madrid.

22. Après l'organisation d'une procédure de recrutement destinée à pourvoir de manière permanente des postes d'agent d'hôtellerie dans la Communauté autonome de Madrid, le poste occupé jusqu'alors par M<sup>me</sup> Montero Mateos a été attribué à un autre travailleur. Le 30 septembre 2016, le directeur de la résidence pour personnes âgées a alors informé M<sup>me</sup> Montero Mateos qu'à compter de cette date elle n'avait plus à fournir de service d'agent d'hôtellerie, puisque son poste avait été attribué de manière permanente à quelqu'un d'autre à l'issue de la procédure de recrutement.

23. Le 14 octobre 2016, M<sup>me</sup> Montero Mateos a introduit un recours contre l'Agence, devant le Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid<sup>15</sup>, la juridiction de renvoi.

12 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (décret royal 2720/1998 portant exécution de l'article 15 du statut des travailleurs en matière de contrats de travail à durée déterminée), du 18 décembre 1998 (BOE n° 7 du 8 janvier 1999, p. 568).

13 Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (ci-après l'« Agence »).

14 Il s'agissait précisément du poste n° 16 332, ce qui était indiqué dans le contrat de travail.

15 Tribunal du travail n° 33, Madrid (Espagne).

#### IV. Demande de décision préjudicielle et procédure devant la Cour

24. Par décision du 21 décembre 2016, parvenue à la Cour le 29 décembre 2016, le Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid a soumis à la Cour, en application de l'article 267 TFUE, la question préjudicielle suivante :

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée doit-elle être interprétée en ce sens que la résiliation d'un contrat temporaire de *interinidad* [contrat temporaire de remplacement ou dans l'attente du pourvoi du poste] conclu pour couvrir un poste vacant à l'échéance du terme convenu lors de sa conclusion par l'employeur et la travailleuse constitue une raison objective justifiant que le législateur national ne prévoit dans un tel cas aucune indemnité de résiliation du contrat de travail, alors qu'un travailleur permanent comparable licencié pour une raison objective bénéficie d'une indemnité de 20 jours de salaire par année d'ancienneté ?

25. M<sup>me</sup> Montero Mateos, l'Agence, le gouvernement espagnol, ainsi que la Commission européenne ont présenté à la Cour des observations écrites dans le cadre de la procédure préjudicielle. Le 8 novembre 2017 s'est tenue une audience commune pour les affaires C-574/16 et C-677/16, à laquelle étaient représentés Grupo Norte Facility, M<sup>me</sup> Montero Mateos, l'Agence, le gouvernement espagnol et la Commission.

26. À la demande du gouvernement espagnol, dans la présente procédure, la Cour siège en grande chambre conformément à l'article 16, troisième alinéa, de son statut.

#### V. Appréciation

27. En posant sa question, la juridiction de renvoi cherche à savoir en substance s'il y a une discrimination interdite par le droit de l'Union lorsque, dans le cas où son contrat de travail prend fin parce qu'il *expire*, en raison de l'atteinte de la date de fin convenue, de l'achèvement de la tâche convenue ou de la survenance de l'événement convenue, la travailleuse à durée déterminée n'a droit à aucune indemnité, alors qu'un travailleur dont le contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, prend fin parce qu'il est *résilié* par l'employeur pour une raison objective obtient une telle indemnité.

28. Cette question se pose parce que, conformément au statut des travailleurs espagnol, en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur pour une raison objective, le travailleur a droit en vertu de la loi à une indemnité légale correspondant à 20 jours de salaire par année d'ancienneté [article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs], alors qu'en cas de simple expiration de son contrat de travail à durée déterminée, la même loi lui accorde seulement une indemnité inférieure correspondant à 8 à 12 jours de salaire par année d'ancienneté, ou ne prévoit même aucun droit à indemnité lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée de *interinidad* ou un contrat de formation expire [article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs].

##### A. Le champ d'application du principe de non-discrimination

29. L'accord-cadre s'applique aux *contrats de travail à durée déterminée*. Cela découle du titre même et est confirmé par la définition du champ d'application de l'accord-cadre à la clause 2, paragraphe 1 : aux termes de celle-ci, l'accord s'applique aux travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre.

30. Il est constant que le litige au principal a pour origine un contrat de travail de *interinidad* tel qu'il est prévu en Espagne par les dispositions du statut des travailleurs.

31. D'ailleurs, la Cour a déjà précisé que les dispositions de l'accord-cadre ont vocation à s'appliquer également aux contrats et relations de travail à durée déterminée conclus avec les administrations et autres entités du secteur public<sup>16</sup>, et que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre peut être invoquée par un particulier à l'encontre de telles administrations et entités devant un juge national<sup>17</sup>.

32. Toutefois, les parties à la procédure ne sont pas d'accord sur le point de savoir si, en particulier, le principe de non-discrimination consacré par la clause 4, point 1, de l'accord-cadre peut être applicable à un cas comme celui de l'espèce. En effet, la clause 4, point 1, interdit précisément le traitement moins favorable de travailleurs à durée déterminée pour ce qui est de leurs *conditions d'emploi*.

33. Selon le gouvernement espagnol, cette expression ne désignerait que les *conditions de travail*<sup>18</sup> au sens strict, et non pas, en revanche, les autres conditions d'emploi<sup>19</sup> comme les conditions et les conséquences juridiques de la fin de contrats ou de relations de travail à durée déterminée.

34. Cette thèse ne saurait être retenue. En effet, selon la jurisprudence, le seul le critère décisif pour déterminer si une mesure relève des « conditions d'emploi » au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre est celui de l'emploi, c'est-à-dire le fait que les dispositions applicables à un travailleur ou les prestations qu'il demande se rattachent à sa relation de travail avec l'employeur<sup>20</sup>.

35. Les différentes versions linguistiques de l'accord-cadre emploient, pour partie, des formulations qui correspondent à l'expression « conditions de travail », mais pour partie également des formulations qui correspondent à l'expression « conditions d'emploi »<sup>21</sup>, sans qu'il soit possible de discerner que cela recouvre deux notions différentes. D'ailleurs, une telle distinction serait difficilement compatible avec les objectifs de l'accord-cadre ainsi qu'avec l'économie générale du droit du travail de l'Union.

36. En effet, l'accord-cadre vise à améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination<sup>22</sup>. Il illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination<sup>23</sup>. Il est de jurisprudence constante que l'accord-cadre comporte des règles du droit social de l'Union revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescriptions protectrices minimales<sup>24</sup>. Il s'ensuit que le principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée ne saurait être interprété de manière stricte<sup>25</sup>.

16 Arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a. (C-212/04, EU:C:2006:443, points 54 à 57) ; du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, point 25) ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres (C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, points 38 à 40), et du 26 novembre 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 67).

17 Arrêts du 15 avril 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, point 68), et du 12 décembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, point 28).

18 En espagnol : *condiciones de trabajo*.

19 En espagnol : *condiciones de empleo*.

20 Arrêts du 10 juin 2010, Bruno e.a. (C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, points 45 et 46) ; du 12 décembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, point 35) ; du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, point 25), et du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, point 28).

21 Ainsi, dans la version allemande de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, il est question non pas de *conditions de travail* (*Arbeitsbedingungen*) mais de *conditions d'emploi* (*Beschäftigungsbedingungen*). Il en va de même des versions française (conditions d'emploi), italienne (condizioni di impiego), portugaise (condições de emprego) et anglaise (employment conditions).

22 Clause 1, sous a), de l'accord-cadre et considérant 14 de la directive 1999/70.

23 Troisième alinéa du préambule de l'accord-cadre.

24 Arrêt du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, points 27 et 38) ; dans le même ordre d'idées, arrêts du 15 avril 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, point 114), et du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, p. 24).

25 Arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, point 38 lu conjointement avec le point 37) ; du 15 avril 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, point 114), et du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, point 24).

37. En outre, la cohérence du droit du travail de l'Union requiert de ne pas interpréter la notion de « conditions de travail ou d'emploi » isolément de sa signification dans des dispositions connexes du droit de l'Union<sup>26</sup>. À cet égard, il convient en particulier de renvoyer aux directives 2000/78/CE<sup>27</sup> et 2006/54/CE<sup>28</sup> qui précisent le principe d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail en ce qui concerne différents critères de discrimination comme le sexe, l'âge et l'orientation sexuelle. Selon une jurisprudence constante, les conditions de licenciement relèvent également de ces directives. C'est pourquoi notamment les versements liés à la relation d'emploi, en vertu du contrat de travail ou de la loi, que l'employeur doit faire en cas de fin de la relation de travail, relèvent du champ d'application du principe de non-discrimination<sup>29</sup>. En fin de compte, il ne saurait en aller autrement de la notion de « conditions d'emploi » en ce qui concerne le principe de non-discrimination consacré par la clause 4, point 1, de l'accord-cadre<sup>30</sup>.

38. Ainsi, pour résumer, l'accord-cadre, en général, ainsi que le principe de non-discrimination qu'il consacre, en particulier, sont applicables à une indemnité que les travailleurs peuvent demander à leurs employeurs, en vertu d'un accord ou de la loi, au terme de leurs contrats de travail. La Cour s'est également prononcée en ce sens<sup>31</sup>.

39. Partant, un cas de figure comme celui de l'espèce, qui concerne précisément une telle indemnité, relève du champ d'application de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

40. Toutefois, le principe de non-discrimination consacré par la clause 4, point 1, de l'accord-cadre ne peut s'appliquer à l'indemnité qu'en ce qu'il s'agit de comparer les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée. En revanche, il importe peu du point de vue de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre que les salariés à durée déterminée soient également traités différemment *entre eux* en ce qui concerne l'indemnité litigieuse, selon que leur relation de travail prend fin par résiliation de la part de l'employeur pour une raison objective ou bien tout simplement en raison de l'atteinte de la date de fin convenue, de l'achèvement de la tâche convenue ou de la survenance de l'événement convenu. En effet, les inégalités de traitement éventuelles entre différentes catégories de travailleurs à durée déterminée ne relèvent pas du principe de non-discrimination consacré par l'accord-cadre<sup>32</sup>.

### ***B. La question d'une discrimination éventuelle entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs permanents***

41. Il reste à examiner la question centrale de la présente affaire, qui est de savoir si les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée se trouvent dans une situation comparable<sup>33</sup>. En effet, ainsi qu'il ressort du libellé même de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, le droit de l'Union interdit la discrimination de travailleurs à durée indéterminée par rapport à des travailleurs à durée

26 En ce sens également arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a. (C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, points 45 et 46).

27 Directive du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

28 Directive du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO 2006, L 204, p. 23).

29 Voir notamment arrêts du 16 février 1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, point 9) ; du 8 juin 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, point 36), et du 12 octobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, point 21).

30 En ce sens, arrêt du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, point 28).

31 Arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, points 31 et 32) ; en ce sens déjà, arrêts du 12 décembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, points 35 et 37, concernant également un régime d'indemnités), et du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, points 27 et 29, concernant le délai de résiliation).

32 Ordonnance du 11 novembre 2010, Vino (C-20/10, non publiée, EU:C:2010:677, point 57).

33 Voir également arrêts du 12 décembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, point 43) ; du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, point 30), et du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, points 39 et 40).

indéterminée *comparables*, mais ne prescrit nullement une égalité de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée *non comparables*<sup>34</sup>. Partant, il n'est possible de voir dans les modalités différentes des indemnités légales, litigieuses dans l'affaire au principal, une discrimination des travailleurs à durée déterminée que si les situations sont comparables.

42. Le point de départ de la réflexion sur le caractère comparable des travailleurs à durée déterminée et des travailleurs à durée indéterminée qui incombe à la juridiction de renvoi<sup>35</sup>, conformément à la définition de la notion de « travailleur à durée indéterminée comparable » donnée par la clause 3, point 2, premier alinéa, de l'accord-cadre, consiste à se demander si tous deux ont dans leur établissement un travail ou un emploi identique ou similaire. Cela doit être établi compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail<sup>36</sup>.

43. En l'espèce, il convient de partir du principe que la travailleuse à durée déterminée se trouve dans une situation identique à celle d'un travailleur à durée indéterminée de la même entreprise du point de vue de l'activité précise à accomplir, notamment du type de travail, des exigences de formation et des conditions de travail. En effet, à ce qu'il semble, en tant qu'assistante d'hôtellerie, M<sup>me</sup> Montero Mateos accomplissait la même activité que d'autres assistantes d'hôtellerie employées à durée indéterminée dans l'entreprise de la résidence pour personnes âgées. Elle occupait même un poste précis qui était en réalité destiné à un travailleur permanent et qui, en fin de compte, a été attribué à un tel travailleur.

44. Toutefois, dans un cas de figure comme celui de l'espèce, il serait hâtif, en se basant uniquement sur l'activité qu'ils accomplissent et l'identité du poste qui leur est attribué, de conclure que les deux travailleurs se trouvent, *au total*, dans une situation identique à tous égards et que, par conséquent, le travailleur à durée déterminée est discriminé si les dispositions légales qui régissent son indemnité lorsque son contrat de travail prend fin sont moins favorables. En effet, ce qui est déterminant c'est de savoir si les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée se trouvent dans une situation comparable, également et précisément *au regard de l'indemnité litigieuse*, et en particulier au regard de l'événement qui conduit au versement d'une telle indemnité.

45. Lors de l'appréciation de cette question, il convient en fin de compte de recourir aux critères qui sont également appliqués par ailleurs en matière de discrimination<sup>37</sup>. En effet, le principe de non-discrimination, tel qu'il est articulé à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre n'est rien d'autre qu'une expression particulière du principe général d'égalité de traitement et de non-discrimination du droit de l'Union<sup>38</sup>.

34 Arrêt du 12 décembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, point 42), et ordonnance du 30 avril 2014, D'Aniello e.a. (C-89/13, EU:C:2014:299, point 28) ; dans le même ordre d'idées, également arrêt du 18 octobre 2012, Valenza e.a. (C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 48) ; ainsi que l'idée qui apparaît dans l'arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, points 39 et 40).

35 Arrêts du 18 octobre 2012, Valenza e.a. (C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 43) ; du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, point 32), et du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, point 42).

36 Arrêts du 8 septembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, point 66), et du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, point 31) ; ainsi qu'ordonnances du 18 mars 2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, point 37), et du 9 février 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, point 38) ; en ce sens déjà arrêt du 31 mai 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, point 33).

37 Voir également nos conclusions dans les affaires Pillbox 38 (C-477/14, EU:C:2015:854, point 38), Pilkington Group e.a./Commission (C-101/15 P, EU:C:2016:258, point 66) et Vervloet e.a. (C-76/15, EU:C:2016:386, point 47), dans lesquelles nous expliquons à chaque fois que le principe d'égalité de traitement ne saurait donner lieu à des interprétations ni à des applications différentes selon le domaine juridique en cause.

38 En ce sens par exemple, arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, point 65), dans lequel la jurisprudence constante relative au principe de non-discrimination du droit de l'Union est transposé à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

46. C'est pourquoi, selon une jurisprudence constante, les éléments qui caractérisent différentes situations et, ainsi, leur caractère comparable doivent, notamment, être déterminés et appréciés à la lumière de l'objet et du but de l'acte de l'Union qui institue la distinction en cause. Doivent, en outre, être pris en considération les principes et objectifs du domaine dont relève l'acte en cause<sup>39</sup>.

47. Partant, les critères de comparaison des différentes prestations de l'employeur auxquelles ont droit les travailleurs à durée déterminée, d'une part, et les travailleurs permanents, d'autre part, en vertu du contrat de travail ou de la loi, incluent également la situation de fait et de droit dans laquelle les différentes prestations de l'employeur doivent être demandées<sup>40</sup>.

48. L'espèce fournit à la Cour l'occasion d'approfondir tout particulièrement cet aspect auquel, selon nous, elle n'a pas accordé suffisamment d'attention dans l'arrêt de Diego Porras<sup>41</sup>, et de revoir sa jurisprudence sur ce point.

49. Sans aucun doute, il existe de nombreuses prestations financières et sociales de l'employeur auxquels peuvent prétendre de la même manière, de par leur objet et leur finalité, à la fois les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs permanents. Cela concerne certainement, en premier lieu, le salaire, mais aussi d'éventuels primes de fidélité à l'entreprise et avantages sociaux comme des allocations de repas et de transport, ainsi que l'accès à des centres de sport d'entreprise et à un service de garde d'enfants. En effet, ces prestations visent soit à rémunérer le travail fourni dans l'entreprise soit à favoriser l'intégration dans la vie professionnelle et dans l'entreprise, le cas échéant en appliquant le principe du *pro rata temporis* (clause 4, point 2, de l'accord-cadre)<sup>42</sup>.

50. Toutefois, sous réserve d'examen par la juridiction de renvoi, l'indemnité litigieuse n'est pas une telle prestation. En effet, à ce qu'il semble, l'indemnité due dans certaines conditions par un employeur espagnol en vertu du statut des travailleurs à la fin du contrat de travail constitue, de par son objet et sa finalité, non pas une prime de fidélité à l'entreprise mais une compensation versée au travailleur pour la perte de son emploi.

51. Contrairement à ce qu'il apparaît de prime abord, les travailleurs à durée déterminée, d'une part, et les travailleurs à durée indéterminée, d'autre part, *ne* se trouvent *pas* dans une situation comparable à l'aune de cet objet et de cette finalité de l'indemnité. Cela est dû non pas, uniquement à la nature temporaire de l'emploi à durée déterminée, qui, en tant que telle et en théorie, ne doit pas constituer un critère de distinction<sup>43</sup>, mais, très concrètement, à une différence de prévisibilité de la perte de l'emploi, qui peut entraîner des droits à indemnité différents.

52. Certes, il est évident que la perte de l'emploi, tant pour un travailleur à durée déterminée que pour un travailleur permanent, est un événement extrêmement fâcheux, et même dramatique, qui entraîne souvent des difficultés personnelles et sociales.

39 Arrêts du 16 décembre 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine e.a. (C-127/07, EU:C:2008:728, point 26) ; du 11 juillet 2013, Ziegler/Commission (C-439/11 P, EU:C:2013:513, point 167), et du 26 juillet 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, point 46).

40 En ce sens, arrêt du 12 décembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, points 44 et 45).

41 Arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, points 40 à 44, et 51).

42 En outre, le bénéfice de certaines prestations de l'employeur peut être subordonné à une durée minimale d'appartenance à l'entreprise, dans la mesure où cette condition est définie selon des critères objectifs et transparents et ne vise pas spécialement à exclure les travailleurs à durée déterminée.

43 Conformément à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables *au seul motif* qu'ils travaillent à durée déterminée ou qu'ils ont un contrat de travail à durée déterminée ; voir également arrêts du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres (C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, points 56 et 57) ; du 18 octobre 2012, Valenza e.a. (C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 52), et du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, points 37 et 38).

53. Cependant, un travailleur à durée déterminée doit s'attendre dès le départ à la perte de son emploi, en raison de l'atteinte de la date de fin convenue, de l'achèvement de la tâche convenue ou de la survenance de l'événement convenu, et celle-ci ne constitue nullement une surprise. Le travailleur a lui-même participé à la conclusion du contrat qui conduit inévitablement, tôt ou tard, à la fin de sa relation de travail, même si en raison de la longue durée de son emploi temporaire, il nourrissait peut-être l'espoir que sa relation de travail se stabiliserait de manière similaire à celle d'un travailleur à durée indéterminée.

54. En revanche, la fin (prématurée) d'une relation de travail, à durée déterminée ou indéterminée, en raison d'une résiliation par l'employeur pour une raison objective (par exemple des difficultés économiques rendant une réduction des effectifs inévitable) n'est en général *pas* un événement que le travailleur peut prévoir précisément.

55. De surcroît, en cas de résiliation pour une raison objective, l'indemnité légale vise notamment à assurer une compensation pour les espoirs déçus du travailleur concernant le maintien de sa relation de travail, qui, en réalité, était censée continuer. Par contre, il n'y a pas d'espoirs déçus à cet égard lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée expire tout simplement en raison de l'atteinte de la date de fin convenue, de l'achèvement de la tâche convenue ou de la survenance de l'événement convenu.

56. En l'espèce, à la différence de l'affaire C-574/16, si la fin du contrat de travail n'est pas rattachée à une date déterminée, elle l'est en tout cas à un événement futur spécifié dans le contrat : l'embauche attendue d'un travailleur permanent à l'issue d'une procédure de recrutement en cours.

57. Même si une travailleuse, comme en l'espèce ou également dans l'affaire de Diego Porras<sup>44</sup>, accomplit depuis longtemps, sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée, la même activité pour le même employeur<sup>45</sup>, selon nous, sa relation de travail reste toujours nettement moins stable et, partant, la confiance qu'elle entretient concernant le maintien de cette relation est nettement moins digne de protection que celle d'un travailleur permanent disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

58. C'est pourquoi nous jugeons peu crédible la proposition de la Commission de considérer que des relations de travail à durée déterminée d'une durée inhabituellement longue sont comparables à des relations de travail permanentes à durée indéterminée. Si l'on subordonnait le caractère comparable, au cas par cas, à la durée de la relation de travail et au degré de prévisibilité du terme de celle-ci, cela porterait sérieusement atteinte à la sécurité juridique et compliquerait considérablement l'application pratique du principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée.

44 Arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).

45 Cela distingue la présente affaire de l'affaire parallèle Grupo Norte Facility (C-574/16) qui concernait un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à trois ans. Toutefois, comme nous l'expliquons dans nos conclusions de ce jour dans cette autre affaire, l'appréciation juridique devrait être la même dans les deux cas.

59. Il conviendrait de lutter de manière efficace et dissuasive contre les comportements abusifs d'employeurs, tels qu'ils peuvent se manifester notamment par un enchaînement de contrats à durée déterminée, avec les mesures prévues spécialement à cet effet au sens de la clause 5 de l'accord-cadre, en allant jusqu'à la transformation éventuelle d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée<sup>46</sup>. À cet égard, ainsi que la Commission l'observe à juste titre, il ne faudrait pas confondre la protection contre les discriminations, conformément à la clause 4, point 1, et la lutte contre les abus, conformément à la clause 5 de l'accord-cadre<sup>47</sup>.

60. Si l'on cherchait à refuser aux États membres la faculté de moduler leur législation du travail en fonction de ces différences et de ces intérêts divers, cela priverait de sa substance la distinction entre contrats de travail à durée déterminée et indéterminée. Or, ainsi que la Commission le souligne à juste titre, cette distinction correspond à la conception du législateur de l'Union et des partenaires sociaux européens, selon laquelle l'emploi à durée déterminée ne doit pas, en soi, être considéré comme condamnable voire illégal. Au contraire, l'accord-cadre repose sur l'idée que les contrats de travail à durée déterminée « sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupations et activités [et] peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs »<sup>48</sup>. Il représente également une « contribution vers un meilleur équilibre entre "la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs" »<sup>49</sup>.

### ***C. Les éventuelles justifications d'une inégalité de traitement***

61. Pour terminer, seulement pour le cas où la Cour porterait une appréciation différente de celle que nous suggérons sur la question du caractère comparable de la situation de travailleurs à durée déterminée et de travailleurs permanents, nous examinerons brièvement les justifications éventuelles d'une divergence entre les droits légaux à indemnité en cause.

62. Dans un cas comme celui de l'espèce, qui concerne une relation de travail dans le secteur public, surtout deux aspects méritent d'être examinés : d'une part, les considérations budgétaires, qui ont de plus en plus d'importance étant donné les ressources financières limitées dont disposent de nombreux services publics des États membres, et, d'autre part, les principes du droit de la fonction publique des États membres.

63. Pour ce qui concerne, tout d'abord, les *considérations budgétaires*, le fait que des régimes plus généreux représenteraient une charge trop lourde pour les finances publiques ne suffit pas à justifier un régime légal d'indemnités en cas d'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée moins favorable que le régime applicable en cas de résiliation par l'employeur pour une raison objective. En effet, selon une jurisprudence constante, si des considérations d'ordre budgétaire peuvent être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et influencer la nature ou l'étendue des mesures de protection sociale qu'il souhaite adopter, en elles-mêmes, elles ne sauraient justifier une discrimination<sup>50</sup>.

46 Néanmoins, l'accord-cadre n'édicte pas une obligation générale des États membres de prévoir la transformation en contrats à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée (arrêt du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 91 ; du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, point 47, ainsi que du 14 septembre 2016, Martínez Andrés et Castrejuna López, C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680, point 39), notamment dans la fonction publique.

47 Dans l'arrêt du 26 novembre 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, points 108 et 109), la Cour indique déjà qu'il peut être abusif au sens de la clause 5 de l'accord-cadre d'employer du personnel de remplacement en enchaînant les contrats à durée déterminée, lorsqu'il est impossible d'anticiper la date de fin de la procédure de recrutement d'un travailleur permanent.

48 Point 8 des considérations générales de l'accord-cadre ; voir également le deuxième alinéa du préambule.

49 Premier alinéa du préambule de l'accord-cadre ; voir également points 3 et 5 des considérations générales.

50 Arrêts du 24 février 1994, Roks e.a. (C-343/92, EU:C:1994:71, points 35, ainsi que 36 et 37) ; du 20 mars 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, points 59, ainsi que 60 et 61), et du 26 novembre 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 110).

64. Certes, les *principes du droit de la fonction publique*, comme le principe de l'emploi budgétaire, le modèle du fonctionnaire titulaire ou l'obligation de réussir un concours pour pouvoir être employé pour une durée indéterminée, ne sont pas sans avoir une incidence sur l'application pratique des dispositions de l'accord-cadre<sup>51</sup>. En effet, l'accord-cadre reconnaît expressément que « [son] application détaillée doit prendre en compte les réalités des situations spécifiques nationales, sectorielles, et saisonnières »<sup>52</sup>.

65. Cependant, toutes les inégalités de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs permanents comparables ne sauraient être justifiées en invoquant de manière indifférenciée les spécificités de la fonction publique<sup>53</sup> ; bien au contraire, il est seulement possible de justifier celles qui sont vraiment déterminantes pour ces spécificités<sup>54</sup>. Sous réserve d'un examen plus approfondi de la juridiction de renvoi, en l'espèce, rien n'indique que l'application de principes du droit de la fonction publique requerrait de prévoir un régime légal d'indemnités en cas d'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée moins favorable que le régime applicable en cas de résiliation par l'employeur pour une raison objective.

66. Ainsi, si, contrairement aux considérations qui précèdent, l'on devait juger comparables la situation d'un travailleur à durée déterminée dont le contrat de travail expire et celle d'un travailleur permanent dont l'employeur résilie le contrat de travail pour une raison objective, aucune justification objective des différences entre les régimes d'indemnités légaux n'apparaîtrait.

#### **D. Conclusion intermédiaire**

67. Toutefois, compte tenu du caractère non comparable des situations que nous avons constaté, il convient de retenir en fin de compte, concernant l'interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, qu'il n'y a pas de discrimination interdite par le droit de l'Union lorsque, dans le cas où son contrat de travail prend fin parce qu'il expire, en raison de l'atteinte de la date de fin convenue, de l'achèvement de la tâche convenue ou de la survenance de l'événement convenu, le travailleur à durée déterminée a droit à une indemnité moindre qu'un travailleur dont le contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, prend fin parce qu'il est résilié par l'employeur pour une raison objective.

### **VI. Conclusion**

68. Au vu des considérations qui précèdent, nous suggérons à la Cour de répondre comme suit à la demande de décision préjudicielle du Tribunal n° 33 de lo Social de Madrid (Espagne) :

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre figurant en annexe de la directive 1999/70/CE doit être interprétée en ce sens qu'il n'y a pas de discrimination interdite par le droit de l'Union lorsque, dans le cas où son contrat de travail prend fin parce qu'il expire, en raison de l'atteinte de la date de fin convenue, de l'achèvement de la tâche convenue ou de la survenance de l'événement convenu, le travailleur à durée déterminée a droit à une indemnité moindre qu'un travailleur dont le contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, prend fin parce qu'il est résilié par l'employeur pour une raison objective.

51 Voir à cet égard déjà nos conclusions dans les affaires jointes Angelidaki e.a. (C-378/07 à C-380/07, EU:C:2008:686, point 117), ainsi que dans l'affaire Adeneler e.a. (C-212/04, EU:C:2005:654, points 85 et 86) ; en ce sens également les conclusions jointes de l'avocat général Poiares Maduro dans les affaires Marrosu et Sardino, ainsi que Vassallo (C-53/04 et C-180/04, EU:C:2005:569, points 42 et 43).

52 Ainsi au troisième alinéa du préambule de l'accord-cadre ; voir également point 10 des considérations générales.

53 En ce sens également arrêts du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, point 45), et du 7 septembre 2006, Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518) ; ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 70) ; dans lesquels la Cour ajoute à chaque la restriction « pour autant que ce soit objectivement justifié ».

54 Dans le même sens notre prise de position dans l'affaire Réexamen Commission/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, points 66 à 68).