



Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M^{ME} JULIANE KOKOTT
présentées le 25 janvier 2018¹

Affaire C-96/17

**Gardenia Vernaza Ayovi
contre
ConSORCI Sanitari de Terrassa**

[demande de décision préjudicielle formée par le Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (tribunal du travail n° 2 de Terrassa, 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 – Notion de “conditions de travail” – Droit du travailleur à une réintégration dans ses fonctions en cas de licenciement disciplinaire illégal – Contrat de travail à durée déterminée sous forme de contrat de travail *de interinidad* – Contrat de travail dans le secteur public – Inégalité de traitement par rapport à des travailleurs permanents – Contrat de travail à durée indéterminée non permanent au sens du droit espagnol »

I. Introduction

1. Est-il discriminatoire qu'un travailleur à durée déterminée du secteur public n'ait pas droit à une réintégration dans ses fonctions en cas de licenciement illégal, alors qu'un tel droit est garanti à un agent public travailleur permanent ?
2. Telle est en substance la question que la Cour devra examiner en l'espèce. Une fois de plus, cela place au premier plan les droits des travailleurs à durée déterminée en Espagne, et ce dans le contexte d'une variante particulière de l'emploi à temps partiel, le contrat de travail *de interinidad*² dans le secteur public, avec transformation ultérieure en « contrat à durée indéterminé non permanent ».
3. Concrètement, il s'agit du cas d'une infirmière espagnole, M^{me} Gardenia Yolanda Vernaza Ayovi, licenciée pour des motifs disciplinaires, qui se bat désormais devant les juridictions nationales afin d'être réintégrée dans ses fonctions à l'hôpital. Le litige porte sur le point de savoir si M^{me} Vernaza Ayovi pourrait faire valoir un droit à une réintégration dans ses fonctions de la même manière qu'un agent public travailleur permanent si son licenciement devait se révéler illégal. Pour apprécier cette situation, il convient de prendre en compte notamment les spécificités de l'emploi dans la fonction publique.

¹ Langue originale : l'allemand.

² En espagnol : *contrato de trabajo de interinidad*.

4. La présente affaire s'insère dans une série de procédures préjudicielles concernant le principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée, dont plusieurs ont pour objet les problèmes juridiques liés au contrat de travail *de interinidad* espagnol, alors que d'autres portent sur d'autres types de contrats de travail à durée déterminée espagnols³.

5. L'arrêt de la Cour dans la présente affaire peut ajouter une pierre à l'édifice de la jurisprudence relative à la protection des travailleurs à durée déterminée contre les abus et les discriminations, qui est depuis quelque temps une préoccupation sociale de l'Union européenne.

II. Le cadre juridique

A. Droit de l'Union

6. 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 déterminée⁴. Comme l'indique son article 1^{er}, 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).

7. 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»⁵. 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»⁶.

8. 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»⁷. 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»⁸. Il représente « une nouvelle contribution vers un meilleur équilibre entre “la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs”»⁹.

9. 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 ;
- b) d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. »

3 L'arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, ci-après l'« arrêt de Diego Porras I »), l'affaire encore pendante de Diego Porras (C-619/17, ci-après l'« affaire de Diego Porras II »), ainsi que l'affaire également pendante Montero Mateos (C-677/16) notamment, concernent spécifiquement le contrat de travail *de interinidad*. Nous avons présenté nos conclusions dans cette dernière affaire et dans l'affaire Grupo Norte Facility (C-574/16) le 20 décembre 2017 (EU:C:2017:1022 et EU:C:2017:1021). En outre, il convient de mentionner l'affaire pendante Rodriguez Otero (C-212/17).

4 JO 1999, L 175, p. 43.

5 Considérant 14 de la directive 1999/70.

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

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

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

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

10. Concernant le champ d'application de l'accord-cadre, sa 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. »

11. 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. »

12. La clause 4, paragraphe 1, de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », est libellée comme suit (extraits) :

« 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. »

B. Droit national

13. Les dispositions du droit espagnol pertinentes sont celles du statut de base de l'agent public¹⁰, ainsi que celles du statut des travailleurs¹¹.

1. La catégorie des travailleurs à durée indéterminée mais non permanents

14. En Espagne, les agents publics sont soit fonctionnaires soit employés du secteur public.

15. Les employés du secteur public sont exercent leurs fonctions sur la base de contrats de travail et, aux fins de la présente affaire, il est possible de distinguer trois catégories :

- agents contractuels travailleurs permanents recrutés à la suite d'une procédure de recrutement et disposant d'une garantie de l'emploi ;
- agents contractuels qui exercent leurs fonctions, sans procédure de recrutement préalable, sur la base d'un « contrat de travail à durée indéterminée non permanent » ; et

¹⁰ Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2015 (texte refondu de la loi sur le statut de base de l'agent public approuvé par le décret législatif 5/2015), du 30 octobre 2015 (BOE n° 261 du 31 octobre 2015, p. 103105).

¹¹ 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).

– agents contractuels travailleurs à durée déterminée.

16. Selon la jurisprudence du Tribunal Supremo (Espagne)¹², sont considérés comme des agents contractuels à durée indéterminée mais non permanents au sens de la deuxième catégorie notamment les travailleurs embauchés abusivement sur la base de contrats de travail à durée déterminée. Toutefois, un contrat de travail *de interinidad* peut aussi donner naissance à une relation de travail à durée indéterminée non permanente.

2. Les conséquences juridiques d'un licenciement disciplinaire illégal

17. Conformément à l'article 56, paragraphes 1 et 2, du statut des travailleurs, en cas de licenciement illégal d'un travailleur, l'employeur a la possibilité de choisir soit la réintégration du travailleur, en lui payant les salaires non perçus entre le licenciement et la déclaration judiciaire du caractère abusif du licenciement, soit le versement d'une indemnité correspondant à 33 jours de salaire par année de service avec une limite maximale de 24 mois de salaire.

18. La disposition de l'article 56, paragraphes 1 et 2, du statut des travailleurs s'applique aussi bien aux travailleurs du secteur privé qu'à certaines catégories d'agents publics, à savoir, d'une part, aux agents publics ayant des contrats de travail à durée déterminée et, d'autre part, aux agents publics qui sont des travailleurs à durée indéterminée mais non permanents, c'est-à-dire à la deuxième et à la troisième des catégories présentées au point 15 des présentes conclusions.

19. Par dérogation à cette disposition, l'article 96, paragraphe 2, du statut de base de l'agent public dispose que, lorsque l'ouverture d'une procédure disciplinaire pour faute très grave donne lieu à un licenciement qui est ensuite déclaré abusif, il y a lieu de réintégrer l'agent contractuel permanent.

3. Le contrat de travail *de interinidad*

20. 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 2720/1998¹³. 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

21. M^{me} Vernaza Ayovi a été employée en Espagne en tant qu'infirmière à partir du 30 mai 2006. Initialement, son employeur était la Fundació Sant Llätzer, et ce jusqu'à ce qu'un peu plus tard la relation de travail soit transférée au Consorci sanitari de Terrassa¹⁴. Le Consorci est une personne morale de droit public relevant du secteur public espagnol qui exploite l'hôpital de Terrassa. M^{me} Vernaza Ayovi y a tout d'abord exercé une activité à temps partiel puis elle a été employée à plein temps dans l'équipe de nuit.

¹² Cour suprême (Espagne).

¹³ 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).

¹⁴ Consortium de santé Terrassa.

22. La relation de travail de M^{me} Vernaza Ayovi a été basée tout d'abord sur un premier contrat travail à durée déterminée *de interinidad* qui a commencé le 30 mai 2006 et a pris fin le 14 août 2006, puis, à compter du 15 août 2006 sur un autre, également à durée déterminée *de interinidad*, qui a, quant à lui, été transformé en une « relation de travail à durée indéterminée non permanente » au sens de la jurisprudence espagnole¹⁵, le 28 décembre 2006.

23. Le 20 juillet 2011, M^{me} Vernaza Ayovi a demandé un congé de convenance personnelle qui lui a tout d'abord été accordé pour un an et a ensuite été renouvelé à deux reprises pour une période d'un an supplémentaire.

24. Lorsque M^{me} Vernaza Ayovi a demandé sa réintégration dans ses fonctions le 19 juin 2014, le Consorci lui a répondu qu'à ce moment-là aucun poste d'infirmière approprié ou équivalent n'était disponible. À la suite de cela, M^{me} Vernaza Ayovi s'est portée candidate sans succès dans le cadre de cinq recrutements internes. Finalement, le Consorci lui a attribué un poste à temps partiel à 46,66 % dans l'équipe de l'après-midi, avec un contrat de travail à durée indéterminée non permanent.

25. M^{me} Vernaza Ayovi a alors déclaré qu'elle ne voulait pas accepter de modification par rapport à ses conditions de travail antérieures à son congé de convenance personnelle et a également refusé, en mai 2016, l'emploi du temps qui lui a été remis.

26. Comme M^{me} Vernaza Ayovi ne s'est pas présentée au travail aux heures figurant dans l'emploi du temps, elle a tout d'abord été menacée de mesures disciplinaires et, finalement, une procédure disciplinaire a été engagée à son encontre. Dans le cadre de cette procédure, M^{me} Vernaza Ayovi a été licenciée pour motifs disciplinaires le 15 juillet 2016, en raison de son absence non excusée.

27. Le 26 août 2016, M^{me} Vernaza Ayovi a introduit devant le Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Espagne)¹⁶, la juridiction de renvoi, un recours contre le licenciement pour motifs disciplinaires. Elle considère que son licenciement est illégal et demande de condamner le Consorci soit à la réintégrer dans ses fonctions dans les mêmes conditions de travail qu'avant son licenciement, ainsi qu'au versement des salaires non perçus, soit à lui verser l'indemnité légale maximale.

IV. Demande de décision préjudicielle et procédure devant la Cour

28. Par décision du 26 janvier 2017, parvenue à la Cour le 22 février 2017, le Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Espagne) a soumis à la Cour, en application de l'article 267 TFUE, les questions préjudicielles suivantes :

- « 1) Faut-il considérer que les conséquences juridiques d'un licenciement disciplinaire qualifié d'abusif (illégal), prévues par l'ordre juridique et, plus précisément, la conséquence prévue à l'article 96, paragraphe 2, du statut de base de l'agent public espagnol, relèvent de la notion de "conditions d'emploi" figurant à la clause 4, paragraphe 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée annexé à la directive 1999/70/CE ?
- 2) En vertu de la clause 4, paragraphe 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, faut-il considérer comme discriminatoire une situation comme celle qui est prévue à l'article 96, paragraphe 2, du statut de base de l'agent public espagnol, dans laquelle, lorsque le licenciement disciplinaire d'un travailleur permanent au service des administrations publiques est déclaré abusif (illégal), il a toujours pour conséquence la réintégration du travailleur, alors que si le travailleur est un travailleur temporaire ou temporaire à durée indéterminée et effectue les mêmes tâches qu'un travailleur permanent, il est possible de lui octroyer une indemnité au lieu de le réintégrer ?

¹⁵ À cet égard voir points 15 et 16 des présentes conclusions.

¹⁶ Tribunal du travail n° 2, Terrassa (Espagne).

3) Si l'on interprète la même situation, non à la lumière de la directive, mais à la lumière de l'article 20 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, un traitement inégal dans ces circonstances est-il justifié ? »

29. Le Consorci Sanitari de Terrassa, le gouvernement espagnol, ainsi que la Commission européenne, ont présenté à la Cour des observations écrites dans le cadre de la procédure préjudicielle. Le 7 décembre 2017 s'est tenue une audience à laquelle étaient représentées les mêmes parties, ainsi que M^{me} Vernaza Ayovi.

V. Compétence de la Cour

30. Le gouvernement espagnol conteste la compétence de la Cour pour répondre à la demande de décision préjudicielle, au motif que la relation de travail entre M^{me} Vernaza Ayovi et le Consorci serait une relation de travail relevant purement du droit privé à laquelle la disposition litigieuse relative au droit légal à une réintégration dans les fonctions de l'article 96, paragraphe 2, du statut de base de l'agent public ne trouverait pas à s'appliquer.

31. Conformément à l'article 267 TFUE, la Cour est compétente pour statuer à titre préjudiciel sur l'interprétation du droit de l'Union. Comme tant la directive 1999/70 et l'accord-cadre joint à celle-ci que l'article 20 de la charte des droits fondamentaux sont des dispositions du droit de l'Union, la compétence de la Cour pour répondre aux questions préjudicielles ne fait aucun doute.

32. En réalité, le gouvernement espagnol soulève moins un problème de compétence de la Cour qu'un problème de recevabilité de la demande de décision préjudicielle. Elle se fonde en l'occurrence sur la catégorie des questions préjudicielles purement hypothétiques, qui n'ont rien à voir avec la réalité du litige devant la juridiction nationale, et motive cela par la circonstance que M^{me} Vernaza Ayovi ne pourrait de toute façon pas invoquer l'article 96, paragraphe 2, du statut de base de l'agent public.

33. Or, c'est précisément en cela que réside en réalité le problème de droit de l'Union qui se pose en l'espèce : c'est justement parce que le législateur national a exclu la catégorie des agents publics à durée indéterminée mais non permanents du droit à une réintégration conformément à l'article 96, paragraphe 2, du statut de base de l'agent public que se pose la question de savoir si cette exclusion constitue une discrimination des travailleurs à durée déterminée. Cette question n'a absolument rien d'hypothétique et requiert une réponse utile¹⁷.

34. Par conséquent, la demande de décision préjudicielle est recevable et la Cour est compétente pour y répondre.

VI. Appréciation au fond des questions préjudicielles

35. En posant ses questions, la juridiction de renvoi cherche à savoir en substance s'il y a une discrimination interdite par le droit de l'Union lorsqu'une travailleuse à durée déterminée du secteur public n'a pas de droit à une réintégration dans ses fonctions en cas de licenciement illégal par l'employeur alors que le droit national accorde un tel droit aux agents publics travailleurs permanents.

36. Cette question se pose, parce que l'article 96, paragraphe 2, du statut de base de l'agent public prévoit un droit légal à une réintégration dans les fonctions uniquement pour les agents publics travailleurs permanents, alors que c'est l'article 56 du statut des travailleurs, prévoyant qu'en cas de licenciement illégal d'un travailleur l'employeur a la possibilité de choisir soit la réintégration du travailleur, soit le versement d'une indemnité, qui s'applique à tous les autres travailleurs.

¹⁷ Dans le même sens, arrêt du 12 décembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, point 24).

37. La présente procédure préjudicielle ne porte pas sur le point de savoir si le licenciement de M^{me} Vernaza Ayovi était effectivement illégal. Il incombe à la seule juridiction de renvoi d'établir les constats nécessaires à cet effet.

A. Remarque liminaire relative au champ d'application matériel de l'accord-cadre

38. Concernant le champ d'application de l'accord-cadre, la Cour a déjà précisé que les dispositions de celui-ci ont vocation à s'appliquer également aux contrats et relations de travail à durée déterminée conclus avec les administrations et autres entités du secteur public¹⁸, 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 national¹⁹.

39. Partant, le principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée, consacré par la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, est en principe directement opposable également au Consorci, une personne morale de droit public.

40. Toutefois, le Consorci soutient avec insistance qu'une travailleuse comme M^{me} Vernaza Ayovi ne serait pas une travailleuse à durée déterminée mais qu'elle aurait au contraire un contrat de travail à durée indéterminée et ne pourrait de toute façon pas invoquer l'accord-cadre. L'argumentation du gouvernement espagnol va pour partie également dans ce sens.

41. Effectivement, l'accord-cadre s'applique seulement aux travailleurs ayant des 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.

42. En l'espèce, la juridiction de renvoi indique en renvoyant à la jurisprudence de la juridiction suprême espagnole que, d'après les critères du droit national, un contrat de travail comme celui de M^{me} Vernaza Ayovi doit être considéré comme un contrat de travail à durée déterminée. Selon une jurisprudence constante, dans le cadre de la procédure préjudicielle, la Cour doit également se fonder sur cette présentation du droit national, sur laquelle s'est appuyée la juridiction de renvoi dans sa décision de renvoi, ainsi que sur la qualification juridique des faits de l'affaire au principal, sur laquelle s'est basée cette juridiction, et ce même si certaines parties, comme le Consorci ou le gouvernement espagnol, expriment des avis divergents²⁰.

43. En outre, également du point de vue du droit de l'Union, un contrat de travail tel que le contrat espagnol *de interinidad* litigieux en l'espèce présente toutes les caractéristiques d'un contrat de travail à durée déterminée. Ce qui est déterminant à cet égard aux termes de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre c'est que 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.

18 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 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, point 67).

19 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).

20 Voir arrêts du 14 octobre 2010, van Delft e.a. (C-345/09, EU:C:2010:610, point 114) ; du 6 octobre 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, point 13), et du 5 décembre 2017, M.A.S. et M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, point 24).

44. Certes, dans un contrat de travail *de interinidad* comme celui de M^{me} Vernaza Ayovi, aucune date précise de fin de la relation de travail n'est prévue. De même, le fait que, d'après le droit national, une travailleuse comme M^{me} Vernaza Ayovi relève des « travailleurs à durée indéterminée non permanents », en raison de l'emploi de l'expression « à durée indéterminée », est susceptible de créer une certaine confusion et de faire penser de prime abord à un emploi permanent.

45. Cependant, ce qui est décisif c'est qu'un contrat de travail *de interinidad* prend toujours fin automatiquement avec la survenance d'un événement déterminé, à savoir soit avec le retour d'un travailleur ayant droit au maintien de son poste soit avec la fin d'une procédure de recrutement destinée à pourvoir un poste vacant avec un travailleur à durée indéterminée. Il s'agit donc justement, comme le montre déjà l'emploi de l'expression « non permanent », non pas d'une relation de travail permanente, mais, bien au contraire, d'une relation de travail à durée limitée ne comportant une incertitude quant à son point final que dans la mesure où la date précise n'en est pas connue.

46. En d'autres termes, il est constant qu'une relation de travail comme celle de M^{me} Vernaza Ayovi prendra fin avec la survenance d'un événement déterminé (et prévu au moins implicitement dans le contrat de travail), à savoir le retour ou la première embauche d'un salarié permanent ; la seule incertitude concerne le jour exact de la survenance de cet événement. Cela suffit pour considérer qu'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre.

47. Enfin, le Consorci objecte que l'accord-cadre serait applicable à des contrats à durée indéterminée non permanents espagnols seulement lorsqu'il s'agirait de sanctionner un emploi abusif de ce type de contrat par l'employeur relevant du droit public. À cet effet, le Consorci invoque l'ordonnance rendue dans l'affaire León Medialdea qui avait pour objet le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs²¹.

48. Toutefois, cet argument doit également être rejeté. Il repose sur une compréhension erronée de l'ordonnance León Medialdea. La seule circonstance que cette ordonnance ait concerné en premier lieu la lutte contre des abus ne permet pas de conclure que l'application de l'accord-cadre à des travailleurs dont la relation de travail est fondée sur un contrat de travail *de interinidad* espagnol est subordonnée à l'existence d'un abus. Il ne faudrait pas brouiller la distinction entre les conditions d'application de l'accord-cadre, d'une part, et les dispositions destinées à lutter contre les discriminations (clause 4) et les abus (clause 5) que comporte l'accord-cadre, d'autre part.

49. Partant, en somme, une travailleuse comme M^{me} Vernaza Ayovi, dont la relation de travail est fondée sur un contrat de travail *de interinidad* de droit espagnol, relève du champ d'application de l'accord-cadre.

B. La notion de « conditions d'emploi » au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre (première question préjudicielle)

50. La première question préjudicielle concerne la notion de « conditions d'emploi ». Cette notion délimite plus précisément le champ d'application matériel de l'interdiction de discrimination des travailleurs à durée déterminée. En effet, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, qui consacre cette interdiction de discrimination, interdit spécifiquement le traitement moins favorable des travailleurs à durée déterminée « dans leurs conditions d'emploi ».

51. La juridiction de renvoi cherche maintenant à savoir si un droit à une réintégration du travailleur après un licenciement illégal, tel que l'article 96, paragraphe 2, du statut de base de l'agent public l'accorde en Espagne aux agents publics travailleurs permanents, peut également faire partie des dites conditions de travail.

²¹ Ordonnance du 11 décembre 2014, León Medialdea (C-86/14, non publiée, EU:C:2014:2447, point 41).

52. Le gouvernement espagnol est la seule partie à le nier. Comme déjà dans les affaires C-596/14, C-574/16 et C-677/16, il fait valoir en substance que les conditions de travail au sens de la clause 4, point 1, ne désigneraient que les conditions de travail²² au sens strict, et non pas, en revanche, les autres conditions d'emploi²³ comme les conditions et les conséquences juridiques de la fin de contrats ou de relations de travail à durée déterminée.

53. Comme nous avons déjà eu l'occasion de l'expliquer dernièrement dans d'autres conclusions, cette thèse ne saurait être retenue²⁴. En effet, selon la jurisprudence, le seul le critère décisif pour déterminer si une mesure relève de la notion de « 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'employeur²⁵.

54. 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 »²⁶, 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.

55. En effet, l'accord-cadre vise à améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination²⁷. 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 discrimination²⁸. 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 minimales²⁹. Il s'ensuit que le principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée ne saurait être interprété de manière stricte³⁰.

56. 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'Union³¹. À cet égard, il convient en particulier de renvoyer aux directives contre les discriminations 2000/78/CE³² et 2006/54/CE³³ 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,

22 En espagnol : *condiciones de trabajo*.

23 En espagnol : *condiciones de empleo*.

24 Voir à cet égard nos conclusions dans les affaires Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, points 39 à 43) et Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, points 34 à 38).

25 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).

26 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*).

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

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

29 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, point 24).

30 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).

31 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).

32 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).

33 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).

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-discrimination³⁴.

57. Il ne saurait en aller autrement de la notion de « conditions d'emploi » en ce qui concerne l'accord-cadre³⁵. Selon la jurisprudence, les conditions de résiliation d'un contrat de travail relèvent tout autant du champ d'application du principe de non-discrimination que les conséquences juridiques d'une telle résiliation, comme l'indemnité que l'employeur est tenu de verser à un travailleur en raison de la résiliation de son contrat de travail à durée déterminée (en vertu du contrat de travail ou de la loi)³⁶.

58. Il est parfaitement logique de transposer cette jurisprudence à un droit à une réintégration, tel qu'il résulte de l'article 96, paragraphe 2, du statut de l'agent public espagnol. De surcroît, contrairement à ce que soutient le gouvernement espagnol, le fait que le droit à une réintégration soit la conséquence juridique d'un licenciement illégal n'y fait pas obstacle. De nombreuses autres règles concernant la fin de la relation de travail, dont la Cour a déjà considéré qu'elles relevaient de la notion de « conditions d'emploi », étaient également basées sur des dispositions législatives du droit national³⁷.

59. Partant, en somme, l'accord-cadre, en général, et le principe de non-discrimination qu'il consacre, en particulier, sont applicables à une disposition nationale prévoyant la réintégration dans leurs fonctions de travailleurs du secteur public après un licenciement illégal. Ainsi, un cas de figure comme celui de l'espèce, qui a justement pour objet une telle réintégration, relève du champ d'application de la clause 4, paragraphe 1, de l'accord-cadre.

C. Le principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée au sens de la clause 4, paragraphe 1, de l'accord-cadre (deuxième question préjudicielle)

60. En l'espèce, la deuxième question est au cœur du débat. Elle est consacrée à l'interprétation de l'interdiction de discrimination des travailleurs à durée déterminée au sens de la clause 4, paragraphe 1, de l'accord-cadre. Il s'agit en substance de déterminer si des travailleurs à durée déterminée du secteur public sont discriminés lorsque, après un licenciement illégal, ils n'ont pas droit à une réintégration, alors que des agents publics travailleurs permanents ont droit à une telle réintégration.

61. Selon une jurisprudence constante, que la Cour a déjà appliquée à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, le principe de non-discrimination exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié³⁸.

62. En revanche, contrairement à ce que semble penser le gouvernement espagnol, le constat d'une violation de l'interdiction de discrimination n'est *nullement* subordonné à l'existence d'une quelconque intention de l'employeur de nuire ou de discriminer.

34 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).

35 Arrêt du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, points 27 à 29).

36 Arrêts du 12 décembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, points 35 à 37), et du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, points 29 à 32).

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

38 Arrêts du 8 septembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, point 65), et arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, point 35).

1. Inégalité de traitement

63. Il est indubitable que la limitation du droit légal à une réintégration aux seuls agents publics travailleurs permanents cause une inégalité de traitement entre cette catégorie de travailleurs et les travailleurs non permanents du secteur public.

64. Des travailleurs comme M^{me} Vernaza Ayovi, qui sont employés sur la base de contrats de travail *de interinidad* et, d'après la qualification expresse effectuée par la juridiction de renvoi, doivent être considérés comme des travailleurs à durée déterminée³⁹, font également partie des travailleurs traités moins favorablement, qui, conformément au droit espagnol, n'ont pas de droit légal à une réintégration, et dont, au lieu de cela, la réintégration relève de la libre appréciation de l'employeur.

65. Il se peut que le traitement plus favorable, c'est-à-dire le droit légal à une réintégration, tel qu'il découle de l'article 96, paragraphe 2, du statut de base de l'agent *public*, ne bénéficie de toute façon qu'à une minorité de travailleurs espagnols, à savoir les agents publics travailleurs permanents, alors que la grande majorité de la population active espagnole, et aussi la majorité des travailleurs à durée indéterminée, relèvent de la disposition moins favorable de l'article 56 du statut des travailleurs.

66. Toutefois, pour constater une inégalité de traitement au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, il suffit déjà que les « travailleurs à durée déterminée » soient traités moins favorablement que les « travailleurs permanents comparables ». Il n'est nullement nécessaire que *tous* les travailleurs à durée déterminée se trouvent dans une situation moins favorable que *tous* les travailleurs permanents.

67. En outre, il ressort de la clause 3, point 2, de l'accord-cadre que l'existence d'une inégalité de traitement doit toujours être examinée du point de vue d'une seule et même entreprise. Pour un cas de figure comme celui de l'espèce, cela signifie que les circonstances déterminantes sont celles de l'hôpital de Terrassa, qui fait partie du secteur public espagnol et dont, par conséquent, tous les employés doivent être considérés comme des agents publics.

2. Le caractère comparable des situations

68. Néanmoins, il reste à examiner si les agents publics travailleurs permanents et les travailleurs non permanents du secteur public traités moins favorablement qu'eux se trouvent dans des situations comparables⁴⁰. 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 déterminée par rapport à des travailleurs à durée indéterminée *comparables*, mais ne prescrit nullement une égalité de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée *non comparables*⁴¹. Partant, il n'est possible de voir une discrimination de travailleurs à durée déterminée dans les modalités différentes des conséquences juridiques d'un licenciement illégal que si les situations sont comparables.

³⁹ Voir à cet égard ci-avant, point 42 des présentes conclusions.

⁴⁰ Voir de même 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).

⁴¹ 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).

69. 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 renvoi⁴², 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 travail⁴³.

70. En l'espèce, il y a lieu de considérer que la travailleuse à durée déterminée se trouve dans la même situation qu'un travailleur permanent de la même entreprise du point de vue de la tâche à accomplir, notamment du type de travail, des exigences en matière de formation et des conditions de travail. En effet, ainsi que l'admet le Consorci, en tant qu'infirmière, M^{me} Vernaza Ayovi réalisait le même travail que d'autres infirmiers travailleurs permanents de l'hôpital de Terrassa. C'est d'ailleurs ce qu'indique expressément la juridiction de renvoi.

71. Toutefois, comme nous avons déjà eu l'occasion de l'expliquer dernièrement dans d'autres conclusions⁴⁴, l'examen du caractère comparable des situations ne peut pas se limiter à une comparaison générale de la situation des travailleurs à durée déterminée et de celle des travailleurs permanents de l'entreprise concernée. En effet, ce qui est déterminant c'est le point de savoir si les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs permanents se trouvent dans une situation comparable également du point de vue de l'objet du litige.

72. En l'espèce, l'objet du litige est l'éventuel droit à une réintégration dans les fonctions après un licenciement illégal. D'une part, une telle réintégration vise à corriger un acte illégal commis par l'employeur qui, de surcroît, a des conséquences très sérieuses, puisqu'elle concerne le maintien de la relation de travail. D'autre part, une telle réintégration satisfait les espérances légitimes du travailleur relatives à la poursuite de la relation de travail pendant sa durée normale.

73. Au regard de ces objectifs, d'une part, corriger un acte illégal de l'employeur et, d'autre part, satisfaire des espérances légitimes du travailleur, il n'y a absolument aucune différence entre un travailleur à durée déterminée et un travailleur permanent. En effet, le maintien de la relation de travail du travailleur à durée déterminée pendant la durée de son contrat de travail n'est pas moins digne de protection que le maintien de la relation de travail de son collègue travailleur à durée indéterminée. En outre, le licenciement illégal en cours de contrat n'est pas moins illégal lorsqu'il concerne un travailleur à durée déterminée que lorsqu'un travailleur permanent en est victime.

74. Par conséquent, une travailleuse à durée déterminée comme M^{me} Vernaza Ayovi se trouve, du point de vue de sa réintégration éventuelle dans ses fonctions à l'hôpital, dans une situation comparable à celle d'un agent public travailleur permanent du même hôpital⁴⁵.

42 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).

43 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) ; 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).

44 Voir à cet égard nos conclusions dans les affaires Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, points 49 à 52) et Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, points 44 à 47).

45 En cela, le cas de figure de l'espèce se distingue fondamentalement des affaires pendants Grupo Norte Facility et Montero Mateos, dans lesquelles nous avons proposé à la Cour de juger que les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs permanents ne sont pas comparables ; voir à cet égard nos conclusions dans les affaires Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, points 46 à 62) et Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, points 41 à 60).

75. Le fait que, pour des raisons constitutionnelles⁴⁶, en Espagne, les agents publics travailleurs permanents sont recrutés à la suite d'une procédure de recrutement alors que les travailleurs du secteur public qui, comme M^{me} Vernaza Ayovi, sont employées sur la base d'un contrat de travail *de interinidad* ne le sont pas, ne change rien à cela.

76. Certes, de manière générale, les agents publics travailleurs permanents bénéficient d'une sécurité de l'emploi plus élevée que les travailleurs à durée déterminée du secteur public et doivent à cet effet se soumettre à des conditions de recrutement plus strictes. Cependant, la réintégration après un licenciement illégal n'a justement rien à voir avec ces conditions de recrutement, elle vise à effacer les conséquences juridiques d'un tel licenciement et à rétablir la personne concernée dans la situation dans laquelle elle se trouverait si le licenciement n'avait pas eu lieu.

77. Ainsi que la Commission le souligne à juste titre, le travailleur à durée déterminée est réintégré dans ses fonctions uniquement pour la durée résiduelle de son contrat de travail à durée déterminée, c'est-à-dire, lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail *de interinidad*, jusqu'au retour du travailleur qui occupait le poste auparavant ou jusqu'à l'issue d'une procédure de recrutement destinée à pourvoir le poste⁴⁷. La réintégration du travailleur à durée déterminée ne conduit en aucune façon à une transformation de sa relation de travail à durée déterminée en relation de travail à durée indéterminée ou à un traitement plus favorable du travailleur à durée déterminée par comparaison avec sa situation antérieure.

78. Comme, avec sa réintégration, le travailleur à durée déterminée n'acquiert notamment pas un statut d'agent public permanent, il est impossible de lui opposer qu'il ne s'est pas soumis avec succès à une procédure de recrutement. Si aucune procédure de recrutement n'est nécessaire pour le recrutement initial du travailleur à durée déterminée, l'absence d'une telle procédure peut difficilement empêcher qu'il continue à être employé par le même employeur dans ses fonctions antérieures, d'autant moins lorsque, comme en l'espèce, l'interruption de la relation de travail est due non pas à une prestation déficiente du travailleur mais (sous réserve du constat que doit établir la juridiction de renvoi) à un licenciement illégal.

79. Dans ces conditions, il y a une inégalité de traitement de situations comparables lorsque la réintégration dans les fonctions après un licenciement illégal est refusée aux travailleurs à durée déterminée du secteur public, alors que, dans une telle situation, un droit légal à réintégration est accordé aux agents publics travailleurs permanents.

3. Justification

80. Il reste enfin à examiner s'il existe des raisons objectives susceptibles de justifier la différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée du secteur public et les agents publics travailleurs permanents s'agissant de leur réintégration dans les fonctions.

81. La référence à des raisons objectives, telle qu'elle figure notamment à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, illustre la volonté des partenaires sociaux européens, et en fin de compte aussi du législateur de l'Union, d'empêcher qu'une relation d'emploi de cette nature soit utilisée par un employeur pour priver ses travailleurs de droits qui sont reconnus aux travailleurs à durée indéterminée⁴⁸.

⁴⁶ En Espagne, l'accès à la fonction publique est régi par les principes d'égalité, de mérite et d'aptitude (voir article 23, paragraphe 2, et article 103, paragraphe 3, de la constitution espagnole).

⁴⁷ Nous examinons le problème particulier de l'impossibilité de la réintégration, par exemple en raison du retour de la personne qui occupait antérieurement le poste, aux points 90 à 95 des présentes conclusions.

⁴⁸ Arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, point 37) ; du 12 décembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, point 41), et du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, point 23).

82. Le gouvernement espagnol et le Consorci mettent en avant les spécificités de la fonction publique espagnole, qui sont consacrées notamment dans la constitution espagnole et qui, selon eux, requièrent de n'accorder un droit à réintégration après un licenciement abusif qu'aux agents publics travailleurs permanents et non aux travailleurs à durée déterminée du secteur public.

83. 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-cadre⁴⁹. En effet, l'accord-cadre reconnaît expressément que « [son] application détaillée doit prendre en compte les réalités des situations spécifiques nationales, sectorielles et saisonnières »⁵⁰.

84. 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 publique⁵¹ ; bien au contraire, il est seulement possible de justifier celles qui sont vraiment déterminantes pour ces spécificités⁵².

85. En l'espèce, rien n'indique que l'application de principes du droit de la fonction publique requerrait de priver de manière générale les travailleurs à durée déterminée du secteur public qui ont été licenciés illégalement du droit à une réintégration dans les fonctions. En effet, ainsi que nous l'avons déjà expliqué⁵³, une telle réintégration après un licenciement illégal n'entraîne justement aucune modification du statut d'un travailleur à durée déterminée dans l'entreprise, notamment, sa relation de travail à durée déterminée n'est pas transformée en relation de travail à durée indéterminée.

86. Partant, si un droit à une réintégration dans ses fonctions est accordé à un travailleur à durée déterminée licencié indûment, cela ne risque pas d'enfreindre des principes du droit de la fonction publique. Une telle réintégration n'affecte en rien le statut des agents publics travailleurs permanents et n'accorde pas au travailleur à durée déterminée un avantage qui serait contraire aux principes du droit de la fonction publique. En particulier, le travailleur concerné n'obtient pas un emploi permanent dans le secteur public en contournant la procédure de recrutement mais il ne revient dans l'entreprise que pour la durée résiduelle de son contrat de travail à durée déterminée⁵⁴.

87. Le gouvernement espagnol tente encore d'expliquer l'absence de droit à une réintégration des travailleurs à durée déterminée du secteur public par le caractère d'exception de l'article 96, paragraphe 2, du statut de base de l'agent public et observe que la règle générale de l'article 56 du statut des travailleurs, applicable à tous les travailleurs, ne reconnaît pas de droit à réintégration.

88. Toutefois cet argument manque également de pertinence. Premièrement, il est dans la nature des choses que l'application du principe de non-discrimination conduise tout d'abord à l'extension d'avantages qui étaient limités à un groupe de personnes bien déterminé à un autre groupe de personnes, le groupe discriminé⁵⁵. Deuxièmement, il convient toujours d'examiner concrètement, au vu d'une entreprise déterminée, s'il y a eu effectivement une discrimination de travailleurs à durée

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

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

51 En ce sens également arrêts du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, point 45), et 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 fois la restriction « pour autant que ce soit objectivement justifié ».

52 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).

53 Voir points 77 et 78 des présentes conclusions.

54 Voir encore une fois point 77 des présentes conclusions.

55 Jurisprudence constante : voir en particulier, arrêts du 21 juin 2007, Jonkman e.a. (C-231/06 à C-233/06, EU:C:2007:373, point 39), et du 13 juillet 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, point 46).

déterminée, non pas de manière abstraite et générale au vu de tous les travailleurs d'un État membre (voir à cet égard clause 4, point 1, lu conjointement avec clause 3, point 2, de l'accord-cadre). Troisièmement, selon la jurisprudence, une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée ne saurait être justifiée par le fait que cette différence est prévue par une norme nationale générale et abstraite, telle une loi ou une convention collective⁵⁶.

89. Nous ajouterons au passage que, même des 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, ne sauraient justifier de refuser de manière générale le droit à une réintégration aux travailleurs à durée déterminée. En effet, la reconnaissance d'une telle justification aboutirait en fin de compte à tolérer le comportement illégal d'employeurs relevant du droit public, en l'occurrence : la résiliation illégale par l'employeur d'une relation de travail à durée déterminée, en cours de contrat. En outre, la contrainte budgétaire serait assumée uniquement aux dépens des travailleurs à durée déterminée ; cela irait manifestement à l'encontre de l'objectif fondamental de l'accord-cadre, qui est de protéger les travailleurs à durée déterminée contre des traitements moins favorables⁵⁷. C'est pourquoi il est parfaitement logique que, 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, elles ne sauraient servir de justification à une discrimination⁵⁸.

4. Observations finales

90. Nous reconnaissons que, dans certains cas, la réintégration de travailleurs à durée déterminée licenciés indûment peut entraîner des difficultés pratiques insurmontables.

91. D'une part, il peut y avoir des cas dans lesquels la poursuite d'une collaboration entre l'employeur et le salarié ne peut plus être imposée aux deux parties ou en tout cas à l'une des deux, notamment lorsque des éléments objectifs indiquent que la relation de confiance est détériorée.

92. D'autre part, il est possible, en raison notamment de la durée de procédures juridictionnelles, qu'il soit déterminé seulement après la fin de la durée convenue du contrat de travail à durée déterminée si la personne concernée doit être réintégré dans ses fonctions. Si, par exemple, le collègue en l'absence duquel un contrat de travail *de interinidad* peut être conclu, était revenu entretemps, alors, le travailleur à durée déterminée licencié devrait être réintégré dans un poste surnuméraire, ce qui pourrait enfreindre des principes du droit de la fonction publique.

93. Ces deux situations, impossibilité d'imposer la poursuite de la collaboration ou poste litigieux à nouveau pourvu, peuvent constituer un motif objectif pour refuser la réintégration au travailleur à durée déterminée et lui accorder à la place une indemnité.

94. Toutefois, si, sans autre forme de procès, l'on refusait *de manière générale* le droit à une réintégration à *tous* les travailleurs à durée déterminée du secteur public qui ont été licenciés indûment, cela irait au-delà de ce qui est nécessaire pour résoudre de tels problèmes.

⁵⁶ Arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, point 57) ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres (C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 54), et du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, point 46).

⁵⁷ 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).

⁵⁸ Arrêts du 24 février 1994, Roks e.a. (C-343/92, EU:C:1994:71, point 35, ainsi que points 36 et 37) ; du 20 mars 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, point 59 ainsi que points 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).

95. En l'espèce, la Cour ne dispose pas d'éléments indiquant qu'une poursuite de la relation de travail à durée déterminée avec M^{me} Vernaza Ayovi jusqu'à la fin de son contrat ne pourrait pas être imposée au Consorci ou que le poste de celle-ci serait entretemps occupé par quelqu'un d'autre.

5. Conclusion intermédiaire

96. Partant, en somme, il y a une discrimination des travailleurs à durée déterminée du secteur public interdite par la clause 4, point 1, de l'accord-cadre si, après un licenciement illégal, de manière générale, aucun droit légal à une réintégration dans leurs fonctions n'est accordée à ces travailleurs, alors que les agents publics travailleurs permanents disposent d'un tel droit.

D. Le principe d'égalité devant la loi conformément à l'article 20 de la charte des droits fondamentaux (troisième question préjudicielle)

97. En posant sa troisième et dernière question préjudicielle, la juridiction de renvoi cherche enfin à savoir si, « lorsque l'on interprète la situation décrite dans la deuxième question, non à la lumière de la directive, mais à la lumière de l'article 20 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, un traitement inégal dans ces circonstances est justifié ».

98. Cette question vise en substance à préciser s'il y a une discrimination au sens de l'article 20 de la charte des droits fondamentaux lorsque, dans le secteur public, le droit à une réintégration après un licenciement n'est accordé qu'aux travailleurs permanents et non aux travailleurs à durée déterminée.

99. En vertu d'une jurisprudence constante, le principe d'égalité de traitement du droit de l'Union, qui est consacré aux articles 20 et 21 de la charte des droits fondamentaux, exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié⁵⁹.

100. L'affaire pendante Grupo Norte Facility nous a dernièrement fourni l'occasion de constater que le principe général d'égalité de traitement du droit de l'Union ne saurait au fond conduire à une autre conclusion que le principe particulier de non-discrimination consacré à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre (voir également article 52, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux)⁶⁰. Par conséquent, la Cour examine aussi les mesures qui relèvent du champ d'application de la directive 2000/78 seulement au regard de cette directive et non pas des principes du droit primaire en tant que tels, qui sont précisés dans la directive⁶¹.

101. Ainsi, compte tenu de l'examen de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre auquel nous avons déjà procédé dans le cadre de la deuxième question, il n'y a pas besoin de répondre séparément à la troisième question.

⁵⁹ Arrêts du 16 décembre 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine e.a. (C-127/07, EU:C:2008:728, point 23) ; du 14 septembre 2010, Akzo Nobel Chemicals et Akros Chemicals/Commission e.a. (C-550/07 P, EU:C:2010:512, point 55), et du 26 juillet 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, point 46).

⁶⁰ Voir à cet égard nos conclusions dans l'affaire Grupo Norte Facility (C 574/16, EU:C:2017:1022, point 82).

⁶¹ En ce sens aussi arrêt du 7 juin 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, points 21 à 23), se rapportant à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux.

VII. Conclusion

102. Compte tenu des considérations qui précèdent, nous suggérons à la Cour de répondre comme suit à la demande de décision préjudicielle du Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (tribunal du travail n° 2 de Terrassa, Espagne) :

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre figurant en annexe de 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, doit être interprétée en ce sens qu'il y a une discrimination des travailleurs à durée déterminée du secteur public interdite par le droit de l'Union lorsque, en cas de licenciement illégal, ceux-ci n'ont, de manière générale, aucun droit légal à une réintégration dans leurs fonctions, alors que, en revanche, les agents publics travailleurs permanents disposent d'un tel droit.