Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

25 juillet 2018 *

« Renvoi préjudiciel – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Conséquences d'un licenciement disciplinaire qualifié d'"abusif" – Notion de "conditions de travail" – travailleur temporaire à durée indéterminée – Différence de traitement entre le travailleur permanent et le travailleur temporaire à durée déterminée ou indéterminée – Réintégration du travailleur ou octroi d'une indemnité »

Dans l'affaire C-96/17,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (tribunal du travail nº 2 de Terrassa, Espagne), par décision du 26 janvier 2017, parvenue à la Cour le 22 février 2017, dans la procédure

Gardenia Vernaza Ayovi

contre

Consorci Sanitari de Terrassa,

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. C.G. Fernlund, président de chambre, MM. A. Arabadjiev (rapporteur) et S. Rodin, juges,

avocat général : Mme J. Kokott,

greffier : Mme L. Carrasco Marco, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 7 décembre 2017,

considérant les observations présentées :

– pour Mme Vernaza Ayovi, par Me M. Sepúlveda Gutiérrez, abogado,

– pour le Consorci Sanitari de Terrassa, par Mes A. Bayón Cama et D. Cubero Díaz, abogados,

– pour le gouvernement espagnol, par Mme A. Gavela Llopis, en qualité d'agent,

– pour la Commission européenne, par MM. N. Ruiz García et M. van Beek, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 25 janvier 2018,

* Langue de procédure : l'espagnol.

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre »), qui figure à l'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 (JO 1999, L 175, p. 43), ainsi que de l'article 20 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Mme Gardenia Vernaza Ayovi au Consorci Sanitari de Terrassa (consortium de santé de Terrassa, Espagne) au sujet du licenciement disciplinaire dont elle a fait l'objet.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Aux termes de la clause 2, point 1, de l'accord-cadre :

« 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. »

4 La clause 3 de l'accord-cadre, intitulée « définitions », prévoit :

« 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 durée indéterminée 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 aux pratiques nationales. »

5 La clause 4, point 1, de l'accord-cadre énonce :

« 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 ne soit justifié par des raisons objectives. »

6 La clause 5, point 2, de l'accord-cadre prévoit :

« 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. »

Le droit espagnol

7 L'article 56, paragraphe 1, du Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 2/2015 portant approbation du texte de refonte de la loi sur le statut des travailleurs), du 23 octobre 2015 (BOE nº 255, du 24 octobre 2015), prévoit :

« Lorsque le licenciement est déclaré abusif, l'employeur, dans un délai de 5 jours à compter de la signification du jugement, soit réintègre le salarié dans l'entreprise, soit procède au versement d'une indemnité équivalant à 33 jours de salaire par année d'ancienneté, les périodes inférieures à une année étant prises en considération au prorata des mois accomplis, dans la limite de 24 mensualités. L'option indemnitaire entraîne la cessation du contrat de travail, qui prend effet à la date de l'arrêt effectif du travail. »

8 Le Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (décret royal législatif 5/2015 portant approbation du texte de refonte de la loi sur le statut de base de l'agent public), du 30 octobre 2015 (BOE nº 261, du 31 octobre 2015, ci-après le « statut de base de l'agent public »), dispose, à son article 2, intitulé « Champ d'application » :

« 1. Le présent statut est applicable aux fonctionnaires et, le cas échéant, aux agents contractuels au service des administrations publiques suivantes :

[...]

5. Le présent statut a un caractère supplétif pour l'ensemble du personnel des administrations publiques qui ne relève pas de son champ d'application.

[...] »

9 L'article 7 du statut de base de l'agent public, intitulé « Réglementation applicable aux agents contractuels », prévoit :

« La situation des agents contractuels au service des administrations publiques est régie par la législation en matière de travail et les autres règles normalement applicables, mais également par les dispositions du présent statut qui le prévoient. »

10 L'article 8 du statut de base de l'agent public, intitulé « Notion et types d'agents publics », énonce :

« 1. Sont des agents publics les personnes exerçant des fonctions rémunérées dans les administrations publiques au service de l'intérêt général.

2. Les agents publics sont classés en :

a) Fonctionnaires statutaires.

b) Agents non titulaires.

c) Agents contractuels, qu'il s'agisse de personnel permanent, à durée indéterminée, ou déterminée.

d) Personnel auxiliaire. »

11 L'article 93 du statut de base de l'agent public, intitulé « Responsabilité disciplinaire », dispose :

« 1. Les fonctionnaires publics et les agents contractuels sont soumis au régime disciplinaire établi au présent titre et dans les règles énoncées par les lois relatives à la fonction publique adoptées pour mettre en œuvre le présent statut.

[...]

4. En matière de régime disciplinaire des agents contractuels, la législation en matière de travail s'applique aux situations non prévues par le présent titre. »

12 L'article 96 du statut de base de l'agent public, intitulé « Sanctions », prévoit, à son paragraphe 2 :

« 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. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

13 Mme Vernaza Ayovi a été engagée le 30 mai 2006 en qualité d'infirmière par la Fundació Sant Llàtzer (Fondation privée Saint Lazare, Espagne) dans le cadre d'un contrat d'*interinidad*, à savoir un contrat temporaire de remplacement ou dans l'attente que le poste soit pourvu. Ce contrat a pris fin le 14 août 2006. Le 15 août 2006, les parties ont conclu un nouveau contrat d'*interinidad*, devenu le 28 décembre 2006 un contrat temporaire à durée indéterminée. Les droits et obligations résultant de la relation de travail ont été cédés au consortium de santé de Terrassa.

14 Mme Vernaza Ayovi s'est vu accorder un congé pour convenance personnelle, pour la période allant du 19 juillet 2011 au 19 juillet 2012, lequel a été renouvelé à deux reprises pour une période d'un an. Le 19 juin 2014, Mme Vernaza Ayovi a demandé sa réintégration. Le consortium de santé de Terrassa lui a opposé l'absence de poste disponible correspondant à sa qualification. Le 29 avril 2016, elle a renouvelé sa demande de réintégration.

15 Le 6 mai 2016, le consortium de santé de Terrassa lui a transmis un planning horaire basé sur un emploi à temps partiel. Refusant un emploi autre qu'un emploi à temps complet, Mme Vernaza Ayovi ne s'est pas présentée sur son lieu de travail et a été licenciée pour ce motif le 15 juillet 2016.

16 Le 26 août 2016, la requérante au principal a saisi le Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (tribunal du travail n° 2 de Terrassa, Espagne) aux fins de voir déclarer le licenciement abusif et d'obtenir la condamnation de son employeur, soit à la réintégrer dans des conditions de travail identiques à celles en vigueur avant son licenciement et à lui verser l'intégralité des salaires non perçus depuis la date du licenciement, soit à lui payer l'indemnité légale maximale en cas de licenciement abusif.

17 Cette juridiction estime que Mme Vernaza Ayovi relève du champ d'application de l'accord-cadre dans la mesure où, d'une part, son contrat de travail n'est devenu à durée indéterminée qu'après la conclusion de deux contrats temporaires à durée déterminée, de sorte qu'une utilisation abusive de contrats à durée déterminée n'est pas exclue, et, d'autre part, elle n'a pas le statut d'agent contractuel permanent.

18 Dans ces conditions, le Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (tribunal du travail nº 2 de Terrassa) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« Dans le cadre du recours contre le licenciement disciplinaire d'une travailleuse considérée comme travailleuse temporaire à durée indéterminée au service des administrations publiques,

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], relèvent de la notion de "conditions d'emploi" figurant à la clause 4, point 1, de [l'accord-cadre] ?

2) En vertu de la clause 4, point 1, de [l'accord-cadre], 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, 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 ?

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 [...], un traitement inégal dans ces circonstances est-il justifié ? »

Sur les questions préjudicielles

19 Par ses questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, selon laquelle, lorsque le licenciement disciplinaire d'un travailleur permanent au service d'une administration publique est déclaré abusif, le travailleur concerné est obligatoirement réintégré, alors que, dans la même hypothèse, un travailleur temporaire ou un travailleur temporaire à durée indéterminée effectuant les mêmes tâches que ce travailleur permanent peut ne pas être réintégré et recevoir en contrepartie une indemnité.

20 Il y a lieu, à titre liminaire, de relever que, dans la mesure où l'égalité en droit que l'article 20 de la Charte consacre a, en ce qui concerne les travailleurs à durée déterminée, été mise en œuvre par la directive 1999/70, et en particulier par la clause 4 de l'accord-cadre qui figure à l'annexe de celle-ci, la situation en cause dans l'affaire au principal doit être examinée à la lumière de cette directive et de l'accord-cadre.

21 Aux termes de la clause 1, sous a), de l'accord-cadre, l'un des objets de celui-ci est d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination. De même, à son troisième alinéa, le préambule de l'accord-cadre précise que celui-ci « 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 ». Le considérant 14 de la directive 1999/70 indique à cet effet que l'objectif de l'accord-cadre consiste, notamment, à améliorer la qualité du travail à durée déterminée en fixant des prescriptions minimales de nature à garantir l'application du principe de non-discrimination (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 36 et jurisprudence citée).

22 L'accord-cadre, en particulier sa clause 4, vise à faire application dudit principe aux travailleurs à durée déterminée en vue d'empêcher qu'une relation d'emploi de cette nature soit utilisée par un employeur pour priver ces travailleurs de droits qui sont reconnus aux travailleurs à durée indéterminée (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 37 et jurisprudence citée).

23 Eu égard aux objectifs poursuivis par l'accord-cadre, la clause 4 de celui-ci doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 38 et jurisprudence citée)

24 Il importe de rappeler que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre énonce une interdiction de traiter, en ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée 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 ne soit justifié par des raisons objectives.

25 En l'occurrence, il convient de relever, en premier lieu, que la juridiction de renvoi indique que, selon les critères du droit national, un contrat de travail tel que celui de Mme Vernaza Ayovi doit être considéré comme un contrat de travail à durée déterminée.

26 Une travailleuse telle que Mme Vernaza Ayovi doit donc être regardée comme ayant la qualité de « travailleur à durée déterminée », au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre, et, partant, relève du champ d'application de ce dernier.

27 S'agissant, en deuxième lieu, de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, le critère décisif pour déterminer si une mesure relève de cette notion est précisément celui de l'emploi, à savoir la relation de travail établie entre un travailleur et son employeur (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 41 et jurisprudence citée).

28 À cet égard, la Cour a jugé que relèvent de cette notion, notamment, les règles relatives à la détermination du délai de préavis applicable en cas de résiliation des contrats de travail à durée déterminée ainsi que celles relatives à l'indemnité allouée au travailleur en raison de la résiliation de son contrat de travail le liant à son employeur, une telle indemnité étant versée en raison de la relation de travail qui s'est nouée entre ceux-ci (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, points 42, 44 et 45).

29 En effet, une interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre qui exclurait de la définition de ladite notion les conditions de résiliation d'un contrat de travail à durée déterminée reviendrait à réduire, au mépris de l'objectif assigné à ladite disposition, le champ d'application de la protection accordée aux travailleurs à durée déterminée contre les discriminations (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 43 et jurisprudence citée).

30 Or, ces considérations sont intégralement transposables au régime de réintégration en cause au principal, dont bénéficie le travailleur permanent en cas de licenciement disciplinaire qualifié d'« abusif », ce régime ayant pour raison d'être la relation de travail qui s'est nouée entre un tel travailleur et son employeur.

31 Il s'ensuit qu'une mesure nationale telle que celle en cause au principal relève de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

32 Il convient de rappeler, en troisième lieu, que, selon une jurisprudence constante de la Cour, le principe de non-discrimination, dont la clause 4, point 1, de l'accord-cadre constitue une expression particulière, 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 justifié (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 46 et jurisprudence citée).

33 À cet égard, le principe de non-discrimination a été mis en œuvre et concrétisé par l'accord-cadre uniquement en ce qui concerne les différences de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée qui se trouvent dans une situation comparable (arrêts du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 37, et du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 47).

34 Selon une jurisprudence constante de la Cour, pour apprécier si les personnes intéressées exercent un travail identique ou similaire au sens de l'accord-cadre, il y a lieu, conformément à la clause 3, point 2, et à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces personnes peuvent être considérées comme se trouvant dans une situation comparable (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 48 et jurisprudence citée).

35 En l'occurrence, il appartient à la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer si Mme Vernaza Ayovi se trouvait dans une situation comparable à celle des travailleurs permanents engagés par le même employeur au cours de la même période (voir, par analogie, arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 49 et jurisprudence citée).

36 Il est en outre constant qu'il existe une différence de traitement entre les travailleurs permanents et les travailleurs non permanents, tels que Mme Vernaza Ayovi, en ce qui concerne les conséquences découlant d'un éventuel licenciement abusif.

37 Partant, sous réserve de l'appréciation définitive par la juridiction de renvoi de la comparabilité de la situation d'un travailleur non permanent, tel que Mme Vernaza Ayovi, et de celle d'un travailleur permanent au regard de l'ensemble des éléments pertinents, il convient de vérifier s'il existe une raison objective justifiant ce traitement différent.

38 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, la notion de « raisons objectives », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, doit être comprise comme ne permettant pas de justifier une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée par le fait que cette différence est prévue par une norme générale et abstraite, telle une loi ou une convention collective (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 53 et jurisprudence citée).

39 Ladite notion requiert, selon une jurisprudence également constante, que l'inégalité de traitement constatée soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Lesdits éléments peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des contrats à durée déterminée ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 54 et jurisprudence citée).

40 Il ressort à cet égard du dossier dont dispose la Cour et des réponses aux questions de la Cour lors de l'audience que la règle générale applicable en cas de licenciement qualifié d'« abusif » ou d'« illégal » prévoit que l'employeur peut choisir entre la réintégration ou l'indemnisation du travailleur concerné.

41 En outre, ce n'est que par exception à ladite règle générale que les travailleurs permanents au service des administrations publiques dont le licenciement disciplinaire est déclaré abusif doivent obligatoirement être réintégrés.

42 Le gouvernement espagnol fait valoir que cette différence de traitement est justifiée au regard des modalités de recrutement de cette dernière catégorie de travailleurs et du contexte particulier dans lequel intervient leur recrutement. La garantie de réintégration en cause serait ainsi indissociablement liée au système d'accès aux emplois permanents. En effet, le statut de base de l'agent public prévoit que le système de recrutement des agents contractuels permanents revêt un caractère sélectif qui, afin de respecter les principes d'égalité et de reconnaissance des mérites et de la capacité dans l'accès à l'emploi public, doit comprendre une ou plusieurs épreuves visant à évaluer la capacité des candidats et à établir le classement, ou être le résultat d'un processus d'évaluation des mérites des candidats. Par la réintégration automatique en cas de licenciement jugé abusif, le législateur espagnol vise à protéger les travailleurs permanents dans l'administration publique dans le respect des principes d'égalité, de reconnaissance des mérites et d'aptitude et la publicité.

43 Le gouvernement espagnol a fait valoir à cet égard que le maintien dans les fonctions constitue un impératif découlant de la réussite à un concours d'accès à l'administration publique et que la réussite à un tel concours justifie d'accorder davantage de garanties au personnel permanent, tel le droit de permanence dans l'emploi, qu'au personnel temporaire ou à durée indéterminée.

44 Selon ce gouvernement, pour les agents permanents, la réintégration obligatoire garantit alors la stabilité de l'emploi, eu égard aux principes consacrés par la Constitution espagnole, alors que, pour le personnel non permanent, le maintien dans les fonctions ne constitue pas un élément déterminant de la relation d'emploi, de telle sorte que, dans ce cas, le législateur espagnol n'a pas considéré opportun de priver l'administration employeur de la faculté de choisir entre la réintégration du travailleur dont le licenciement disciplinaire est déclaré abusif et l'octroi d'une indemnité à celui-ci.

45 Cette différence inhérente aux modalités de recrutement a pour effet, selon les explications du gouvernement espagnol que l'agent contractuel permanent, qui n'est pas fonctionnaire, mais qui a quand même réussi une procédure de sélection conforme aux principes d'égalité et de reconnaissance des mérites et de la capacité, peut bénéficier de cette garantie de permanence qui constitue une exception au régime ordinaire du droit du travail.

46 Il y a lieu de considérer que, si la différence de traitement en cause ne peut être justifiée par l'intérêt public qui s'attache, en soi, aux modalités de recrutement des travailleurs permanents, il n'en demeure pas moins que des considérations découlant des caractéristiques du droit de la fonction publique nationale, telles que celles rappelées aux points 42 à 44 du présent arrêt, peuvent justifier une telle différence de traitement. À cet égard, les considérations d'impartialité, d'efficacité et d'indépendance de l'administration impliquent une certaine permanence et stabilité d'emploi. Ces considérations, qui n'ont pas d'équivalent dans le droit commun du travail, expliquent et justifient les limites au pouvoir de résiliation unilatéral des employeurs publics et, par voie de conséquence, le choix du législateur national de ne pas accorder à ces derniers la faculté de choisir entre réintégration et indemnisation du préjudice subi du fait d'un licenciement abusif.

47 Partant, il y a lieu de considérer que la réintégration automatique des travailleurs permanents s'insère dans un contexte sensiblement différent, d'un point de vue factuel et juridique, de celui dans lequel se trouvent les travailleurs non permanents (voir, par analogie, arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 56).

48 Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que l'inégalité de traitement constatée est justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, au sens de la jurisprudence rappelée au point 39 du présent arrêt.

49 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux questions en ce sens que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, selon laquelle, lorsque le

licenciement disciplinaire d'un travailleur permanent au service d'une administration publique est déclaré abusif, le travailleur concerné est obligatoirement réintégré, alors que, dans la même hypothèse, un travailleur temporaire ou un travailleur temporaire à durée indéterminée effectuant les mêmes tâches que ce travailleur permanent peut ne pas être réintégré et recevoir en contrepartie une indemnité.

Sur les dépens

50 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (sixième chambre) dit pour droit :

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'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'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, selon laquelle, lorsque le licenciement disciplinaire d'un travailleur permanent au service d'une administration publique est déclaré abusif, le travailleur concerné est obligatoirement réintégré, alors que, dans la même hypothèse, un travailleur temporaire ou un travailleur temporaire à durée indéterminée effectuant les mêmes tâches que ce travailleur permanent peut ne pas être réintégré et recevoir en contrepartie une indemnité.

Signatures