



Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. EVGENI TANCHEV
présentées le 18 mars 2021¹

Affaire C-282/19

**YT,
ZU,
AW,
BY,
CX,
DZ,
EA,
FB,
GC,
IE,
JE,
KG,
LH,
MI,
NY,
PL,
HD,
OK**

contre

**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR,
Ufficio Scolastico Regionale per la Campania,
en présence de :**

Federazione GILDA-UNAMS

[demande de décision préjudicielle du Tribunale di Napoli (tribunal de Naples, Italie)]

(Renvoi préjudiciel – Travail à durée déterminée – Directive 1999/70/CE – Contrats conclus avec des professeurs de religion catholique du secteur public – Absence de mesures visant à prévenir le recours abusif aux contrats à durée déterminée – Clause 5, point 1, de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70/CE – Raisons objectives justifiant le renouvellement de contrats à durée déterminée – Droit à un recours effectif – Article 17, paragraphe 1, TFUE sur le statut des

¹ Langue originale : l'anglais.

groupes religieux – Articles 20, 21 et 47 de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne – Obstacles constitutionnels à l’application du droit de l’Union)

1. Le présent renvoi préjudiciel du Tribunale di Napoli (tribunal de Naples, Italie) s’inscrit dans le cadre d’une série d’affaires concernant le recours à des contrats d’emploi à durée déterminée dans le secteur public en Italie et concernant les règles nationales qui font obstacle à leur conversion en contrats à durée indéterminée². Elle relève d’un sous-groupe de renvois préjudiciels, à savoir ceux qui concernent l’emploi des enseignants dans les écoles publiques³, bien qu’elle concerne également la question de l’incidence sur l’issue du litige de l’article 17, paragraphe 1, TFUE, en vertu duquel l’Union européenne respecte et ne préjuge pas du statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres. Cette question se pose parce que les requérants dans le litige au principal enseignent la religion catholique dans des écoles publiques italiennes.

2. Je suis arrivé à la conclusion que la situation de fait qui fait l’objet du litige au principal ne relève pas de la protection conférée aux organisations religieuses par l’article 17, paragraphe 1, TFUE eu égard à leur statut en vertu du droit national. Cela étant posé, la solution du litige au principal peut être trouvée dans la jurisprudence constante de la Cour relative à 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 (ci-après l’« accord-cadre »), telle qu’interprétée à la lumière de l’interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, consacrée à l’article 21 de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne (ci-après la « Charte »), et du droit à un recours effectif, en vue de le faire respecter, au titre de l’article 47, paragraphe 1, de cette dernière⁵.

3. La juridiction de renvoi a deux préoccupations majeures. Premièrement, elle se demande si les faits du litige au principal font apparaître des « raisons objectives » de justifier le recours aux contrats à durée déterminée, au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l’accord-cadre. Deuxièmement, la juridiction de renvoi voudrait savoir si l’interdiction de convertir les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, prévue par le droit de l’État membre et affirmée par la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle, Italie)⁶, est compatible avec la clause 5 de l’accord-cadre ou si elle est, d’une autre façon, incompatible avec le droit de l’Union, y compris l’article 21 de la Charte.

4. Je suis arrivé à la conclusion que les faits du litige au principal ne font apparaître aucune question de nature à affecter le « statut » de l’Église catholique au sens de l’article 17, paragraphe 1, TFUE et qu’il n’existe aucune « raison objective », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l’accord-cadre, de nature à justifier le recours à une succession de contrats à durée déterminée.

² Voir, notamment, arrêts du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517) ; du 7 septembre 2006, Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), et du 7 mars 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166). Voir également ordonnance du 1^{er} octobre 2010, Affatato (C-3/10, non publiée, EU:C:2010:574) et les décisions auxquelles il est fait référence à la note 3. En ce qui concerne les affaires nées dans le contexte de l’emploi dans le secteur privé, voir ordonnance du président de la Cour du 17 septembre 2014, Fiamingo e.a. (C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2238) et arrêt du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859). Il convient de noter qu’au point 43 de ce dernier arrêt, la Cour a considéré que le caractère public ou privé de l’employeur « est sans incidence sur la protection dont bénéficie un travailleur au titre de la clause 5 de l’accord-cadre ».

³ Arrêts 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), et du 8 mai 2019, Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387).

⁴ JO 1999, L 175, p. 43.

⁵ Parmi les nombreux arrêts relatifs à la règle selon laquelle le droit secondaire de l’Union doit être interprété conformément à la Charte, voir arrêts du 19 mars 2019, Jawo (C-163/17, EU:C:2019:218, point 78), et du 14 janvier 2021, Okrazhna prokuratura – Haskovo et Apelativna prokuratura – Plovdiv (C-393/19, EU:C:2021:8, point 52).

⁶ Arrêt 248/18, du 23 octobre 2018.

5. Étant donné cependant que les conditions pour que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre ait un effet direct ne sont pas réunies⁷ et qu'il apparaît sans aucune équivoque que la conversion en contrats à durée indéterminée des contrats à durée déterminée des requérants est exclue en vertu du droit de l'État membre⁸, l'obligation imposée à la juridiction de l'État membre par la jurisprudence de la Cour d'interpréter les règles pertinentes du droit de manière à assurer l'effet utile de la clause 5⁹ ne va pas jusqu'à exiger une interprétation *contra legem* du droit de l'État membre qui mettrait en péril la sécurité juridique ou le principe de non-rétroactivité¹⁰.

6. La juridiction de renvoi ne sera donc tenue de convertir en contrats à durée indéterminée les contrats à durée déterminée des requérants que si leur droit à ne pas être discriminés sur la base de leur religion ou de leurs convictions, consacré à l'article 21 de la Charte, et leur droit à un recours effectif pour remédier à cette atteinte à leur droit, au titre de l'article 47 de ladite Charte, ont été enfreints, et ce conformément aux principes établis par la Cour dans son arrêt *Egenberger*¹¹. Si une telle violation est établie, le droit de l'Union exige que l'interdiction de convertir les contrats à durée déterminée soit écartée, en l'absence, dans la structure du système juridique national en cause, de l'une ou l'autre voie de droit¹² qui rende possible d'assurer, même indirectement, le respect des droits des requérants consacrés aux articles 21 et 47 de la Charte¹³.

I. Le cadre juridique

A. Le droit de l'Union

7. L'article 17, paragraphe 1, TFUE indique :

« L'Union respecte et ne préjuge pas du statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres. »

8. La clause 5 de l'accord-cadre est intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive ». Son paragraphe 1 dispose :

« 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

⁷ Arrêt du 19 mars 2020, *Sánchez Ruiz e.a.* (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 119 et jurisprudence citée). Voir, de façon semblable, arrêt du 15 avril 2008, *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223, point 79). Voir, tout récemment, arrêt du 11 février 2021, *M.V. e.a.* (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 64).

⁸ Voir les dispositions citées aux points 12 et 14 des présentes conclusions.

⁹ Arrêt du 19 mars 2020, *Sánchez Ruiz e.a.* (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, points 121, 122 et 124 et jurisprudence citée). Voir, tout récemment, arrêt du 11 février 2021, *M.V. e.a.* (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, points 65, 66 et 68).

¹⁰ Arrêt du 19 mars 2020, *Sánchez Ruiz e.a.* (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 123). Voir, tout récemment, arrêt du 11 février 2021, *M.V. e.a.* (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 67).

¹¹ Arrêt du 17 avril 2018 (C-414/16, EU:C:2018:257).

¹² Arrêt du 3 octobre 2013, *Inuit Tapiriit Kanatami e.a./Parlement et Conseil* (C-583/11 P, EU:C:2013:625, point 104), se référant à l'arrêt du 13 mars 2007, *Unibet* (C-432/05, EU:C:2007:163, point 40). Voir également arrêt du 11 février 2021, *M.V. e.a.* (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 70), reproduit au point 66 des présentes conclusions).

¹³ Il s'agit d'une action autonome qui vise principalement à contester la compatibilité des dispositions nationales avec le droit de l'Union. Voir, récemment, arrêt du 24 septembre 2020, *YS (Pensions d'entreprise de personnel cadre)* (C-223/19, EU:C:2020:753, point 96 et jurisprudence citée).

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) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail. »

B. Le droit italien

9. L'article 3 de la legge n. 186 – Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (loi n° 186, relative au statut juridique des enseignants de religion catholique des établissements et des écoles de tout type et de tout niveau), du 18 juillet 2003 (GURI n° 170, du 24 juillet 2003, ci-après la « loi n° 186/2003 ») prévoit, en son paragraphe 3, que les candidats au concours à un poste d'enseignement de la religion catholique doivent être en possession du titre d'aptitude délivré par l'ordinaire diocésain territorialement compétent. En vertu de l'article 3, paragraphe 8, de la même loi, le recrutement des candidats retenus par voie de contrat de travail à durée indéterminée est décidé par le directeur régional, en concertation avec l'ordinaire diocésain territorialement compétent. En vertu du paragraphe 9 du même article, la révocation du titre d'aptitude par l'ordinaire diocésain compétent est un motif de résolution de la relation de travail.

10. L'article 5, paragraphe 4 bis, du decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (décret législatif n° 368 portant transposition de la directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée), du 6 septembre 2001 (GURI n° 235, du 9 octobre 2001, ci-après le « décret législatif n° 368/2001 »), disposait :

« [...] lorsque, par l'effet d'une succession de contrats à durée déterminée pour l'exercice de fonctions équivalentes, la relation de travail entre le même employeur et le même employé dépasse, globalement, la durée de trente-six mois, y compris les prorogations et les renouvellements, indépendamment des périodes d'interruption entre les contrats, la relation de travail est considérée comme étant à durée indéterminée [...] »¹⁴

11. L'article 10, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001 excluait l'application de l'article 5, paragraphe 4 bis, du même décret aux contrats à durée déterminée conclus pour pourvoir au remplacement de personnel enseignant et du personnel administratif, technique et auxiliaire compte tenu de la nécessité de garantir la continuité du service scolaire et éducatif¹⁵.

12. L'article 36, paragraphe 1, du decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (décret législatif n° 165, portant règles générales relatives à l'organisation du travail dans les administrations publiques), du

¹⁴ L'article 19 du decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro (décret législatif n° 81, relatif au régime organique des contrats de travail), du 15 juin 2015 (GURI n° 144, du 24 juin 2015, ci-après le « décret législatif n° 81/2015 »), a abrogé et remplacé le décret législatif n° 368/2001 et reprend, en substance, la même disposition que celle de l'article 5, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001.

¹⁵ L'article 10, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001 a été abrogé par le décret législatif n° 81/2015, et a été repris en substance à l'article 29, paragraphe 2, du décret législatif n° 81/2015.

30 mars 2001 (supplément ordinaire au GURI n° 106 du 9 mai 2001, ci-après le « décret législatif n° 165/2001 ») prévoit que, de façon générale, les administrations publiques recrutent exclusivement par voie de contrats à durée indéterminée. Toutefois, en vertu du paragraphe 2 du même article, les administrations publiques peuvent, afin de répondre à des exigences à caractère temporaire ou exceptionnel, avoir recours à des formes de contrat flexibles prévues par la loi. L'article 36, paragraphe 5, dispose que, « [e]n tout état de cause, la violation de dispositions impératives en matière de recrutement ou d'emploi de travailleurs par les administrations publiques ne saurait conduire à l'établissement de contrats de travail à durée indéterminée avec lesdites administrations publiques, sans préjudice de la responsabilité et des sanctions qu'elles peuvent encourir. Le travailleur concerné a droit à la réparation du dommage découlant de la prestation de travail effectuée en violation de dispositions impératives ».

13. L'article 309 du decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (décret législatif n° 297, portant approbation du texte unique des dispositions applicables en matière d'enseignement et relatives aux écoles de tout type et de tout niveau), du 16 avril 1994 (supplément ordinaire à la GURI n° 115, du 19 mai 1994, ci-après le « décret législatif n° 297/1994 »), concernant l'enseignement de la religion catholique, prévoit, en son paragraphe 1, que, dans les écoles publiques non universitaires de tout type et de tout niveau, l'enseignement de la religion catholique est régi par l'accord conclu entre la République italienne et le Saint-Siège et son protocole additionnel, ratifié par la loi n° 121 du 25 mars 1985, et par les accords prévus par ledit protocole additionnel, point 5, sous b). L'article 309, paragraphe 2, du même décret législatif dispose : « Pour l'enseignement de la religion catholique, le chef d'établissement attribue des missions annuelles en concertation avec l'ordinaire diocésain, selon les dispositions rappelées au paragraphe 1. » Conformément au paragraphe 3 du même article, les professeurs chargés de l'enseignement de la religion catholique font partie du corps professoral dans les établissements scolaires et ont les mêmes droits et devoirs que les autres professeurs. Ils ne participent toutefois aux évaluations périodiques et aux évaluations finales que s'agissant des élèves qui ont suivi le cours de religion catholique. En vertu de l'article 309, paragraphe 4, du même décret législatif, pour l'enseignement de la religion catholique, au lieu d'attribuer des notes et d'organiser des examens, le professeur prépare et transmet à la famille une note spéciale, qui doit accompagner le bulletin ou le livret scolaire, concernant l'intérêt avec lequel l'élève suit ses cours et les avantages qu'il en retire.

14. L'article 1^{er}, paragraphe 95, de la legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (loi n° 107 portant réforme du système national d'instruction et de formation et délégation pour le remaniement des dispositions législatives en vigueur), du 13 juillet 2015 (GURI n° 162, du 15 juillet 2015, ci-après la « loi n° 107/2015 ») prévoit que, pour l'année scolaire 2015/2016, le Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (ministère de l'Instruction, de l'Université et de la Recherche, Italie) est autorisé à mettre en œuvre un plan extraordinaire de recrutement d'enseignants à durée indéterminée pour les établissements scolaires publics de tous types et tous niveaux.

15. En vertu de l'article 40, paragraphe 5, de la CCNL (Contratto collettivo nazionale di lavoro) Scuola (convention collective nationale du secteur « enseignement ») du 27 novembre 2007 (ci-après la « CCNL du 27 novembre 2007 »), « [l]es professeurs de religion catholique sont recrutés suivant le régime prévu à l'article 309 du décret législatif n° 297/1994, par un contrat de mission annuel qui est réputé confirmé lorsque persistent les conditions et qualités exigées par les dispositions légales en vigueur ».

16. L'article 1^{er} de l'accord du 18 février 1984 entre l'État italien et le Saint-Siège (ci-après l'« accord du 18 février 1984 ») dispose :

« La République italienne et le Saint-Siège réaffirment que l'État et l'Église catholique sont, chacun dans son ordre, indépendants et souverains, et s'engagent au plein respect de ce principe dans leurs rapports et à une collaboration réciproque pour l'élévation de l'homme et le bien du pays. »

17. L'article 9, paragraphe 2, de l'accord du 18 février 1984 dispose :

« La République italienne, reconnaissant la valeur de la culture religieuse et tenant compte du fait que les principes du catholicisme font partie du patrimoine historique du peuple italien, continuera à assurer, dans le cadre des finalités de l'école, l'enseignement de la religion catholique dans les écoles publiques non universitaires de toutes catégories et tous degrés.

Dans le respect de la liberté de conscience et de la responsabilité éducative des parents, est garanti à chacun le droit de choisir de suivre ou non cet enseignement.

Au moment de l'inscription, les élèves ou leurs parents exerceront ce droit, à la demande de l'autorité scolaire, sans que leur choix puisse donner lieu à une quelconque forme de discrimination. »

18. L'article 2, paragraphe 5, de l'Intesa tra l'autorità scolastica italiana e la Conferenza episcopale italiana per l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche (accord conclu entre le ministère de l'Instruction publique et la conférence épiscopale italienne au sujet de l'enseignement de la religion catholique dans les écoles publiques italiennes), du 16 décembre 1985, prévoit que l'enseignement de la religion catholique est dispensé par des enseignants disposant du titre d'aptitude délivré par l'ordinaire diocésain et non révoqué par ce dernier, nommés, en concertation avec l'ordinaire diocésain, par les autorités scolaires compétentes en vertu de la législation de l'État¹⁶.

19. En vertu du canon 804, paragraphe 2, du code de droit canonique¹⁷, l'ordinaire diocésain veille à ce que les maîtres affectés à l'enseignement de la religion dans les écoles, même non catholiques, se distinguent par la rectitude de la doctrine, le témoignage d'une vie chrétienne et leur compétence pédagogique.

II. Les faits et la question préjudicielle

20. YT et 18 autres personnes (ci-après les « requérants ») sont des professeurs de religion catholique, qui ont été recrutés par le ministère défendeur en vertu de contrats de travail à durée déterminée. La relation d'emploi est fondée sur un recrutement pour une durée d'un an, reconfirmé automatiquement, conformément à l'article 40, paragraphe 5, de la CCNL du 27 novembre 2007 (point 15 ci-dessus). Tous les requérants étaient en possession du titre d'aptitude délivré par l'ordinaire diocésain.

¹⁶ Voir également point 5 du protocole additionnel à l'accord du 18 février 1984.

¹⁷ Il s'agit plutôt d'une disposition du droit ecclésiastique catholique que d'une disposition du droit de l'État membre.

21. Les requérants ont été nommés par l'administration de l'enseignement sur la base d'une proposition faite par l'ordinaire diocésain. Les contrats à durée déterminée en cause avaient tous une durée cumulée supérieure à 36 mois (voir le point 10 ci-dessus). Dans certains cas, la durée cumulée dépassait les 20 ans¹⁸.

22. Le 31 juillet 2015, les requérants ont introduit un recours devant la juridiction de renvoi, tendant à obtenir i) la conversion de leurs contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée et, en ordre subsidiaire, ii) l'octroi de dommages et intérêts. La procédure s'est déroulée en présence de la Federazione GILDA-UNAMS (Fédération GILDA-UNAMS), le syndicat qui avait signé la CCNL du 27 novembre 2007.

23. Le ministère défendeur a demandé le rejet du recours.

24. La juridiction de renvoi indique que la directive 1999/70 a été transposée en droit italien par le décret législatif n° 368/2001 (voir les points 10 et 11 ci-dessus). L'article 5, paragraphe 4 bis, de la version en vigueur au moment où sont intervenus les événements qui font l'objet du litige au principal prévoyait plus particulièrement la conversion de la relation d'emploi à durée déterminée en une relation à durée indéterminée lorsque cette relation avait dépassé une durée cumulée de 36 mois du fait d'une succession de contrats entre le même employeur et le même travailleur¹⁹.

25. Toutefois, ces dispositions, et plus particulièrement l'exigence de la conversion d'un contrat en contrat à durée indéterminée, ne sont pas applicables aux travailleurs du secteur public. Comme je l'ai montré plus haut (point 12 ci-dessus), l'article 36 du décret législatif n° 165/2001 prévoit, plus particulièrement, que les administrations publiques ne peuvent recruter du personnel au moyen de contrats à durée déterminée que pour faire face à des besoins à caractère temporaire ou exceptionnel et que, en aucun cas, la violation des dispositions impératives ne peut entraîner la formation de relations de travail à durée indéterminée. Les travailleurs ont, au lieu de cela, un droit à la réparation du dommage par l'administration publique.

26. Le décret législatif n° 165/2001 ne s'applique cependant pas aux contrats conclus dans le secteur de l'enseignement pour pourvoir au remplacement de personnel enseignant et de personnel administratif, technique et auxiliaire (ATA) (point 11 ci-dessus).

27. L'interdiction de l'utilisation répétée de contrats à durée déterminée et les sanctions prévues à cet égard en droit italien ne trouvent donc pas à s'appliquer dans le secteur de l'enseignement.

28. La juridiction de renvoi note que les relations de travail des requérants sont absolument précaires et privées de protection. L'article 309 du décret législatif n° 297/1994 prévoit en effet que ce sont les chefs d'établissement qui sont chargés de recruter le personnel pour l'enseignement de la religion catholique, sur une base annuelle, en consultation avec l'ordinaire diocésain, conformément aux dispositions fixées dans l'accord conclu entre la République italienne et le Saint-Siège et dans l'accord conclu entre l'Instruction publique italienne et la conférence épiscopale italienne au sujet de l'enseignement de la religion catholique dans les écoles publiques italiennes (point 13 ci-dessus). L'accord prévoit que les professeurs de religion

¹⁸ Selon les observations écrites des requérants, la durée de leurs fonctions va de huit à trente ans.

¹⁹ Comme nous l'avons indiqué à la note 14, cette disposition a en substance été reprise à l'article 19 du décret législatif n° 81/2015 qui a suivi.

catholique doivent disposer d'un titre d'aptitude délivré par l'ordinaire diocésain et non révoqué par ce dernier, et qu'ils sont nommés, en concertation avec l'ordinaire diocésain, par les autorités scolaires compétentes (point 18 ci-dessus).

29. La révocation du titre d'aptitude par l'ordinaire diocésain compétent pour les professeurs de religion catholique recrutés à l'issue du seul concours général jamais organisé constitue également un motif de licenciement, en vertu de l'article 3, paragraphe 9, de la loi n° 186/2003 (point 9 ci-dessus).

30. La juridiction de renvoi mentionne également ce qu'elle désigne comme une opposition entre la jurisprudence découlant de l'arrêt Sciotto²⁰, en relation avec l'interprétation de la clause 5 de l'accord-cadre, et celle de la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle) qui, dans son arrêt n° 248/18²¹, a jugé qu'« [o]n ne peut que confirmer l'impossibilité, pour tout le secteur public, de convertir la relation de travail à durée déterminée en relation à durée indéterminée – selon la jurisprudence de l'Union et la jurisprudence nationale constantes ». Il en découle qu'une juridiction nationale ne peut jamais imposer une relation de travail à durée indéterminée dans les différents secteurs de l'administration publique, même dans le cas où les mesures de prévention prévues à la clause 5 de l'accord-cadre font totalement défaut.

31. L'arrêt n° 248/18 portait sur l'examen de la constitutionnalité de l'article 10, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001 (point 11 ci-dessus) et de l'article 36, paragraphe 5 (5 ter et 5 quater) du décret législatif n° 165/2001 (point 12) et se référait notamment aux arrêts du 7 mars 2018, Santoro²², et du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino²³.

32. La juridiction de renvoi s'interroge sur la compatibilité de la législation italienne transposant la directive 1999/70, et en particulier la clause 5 de l'accord-cadre, avec l'article 21 de la Charte et la directive 2000/78/CE 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 travail²⁴, eu égard à la différence entre le traitement accordé aux professeurs de religion catholique et celui accordé aux autres enseignants.

33. La juridiction de renvoi rappelle que tous les enseignants autres que les professeurs de religion catholique ont obtenu leur titularisation, dans le cadre du plan extraordinaire de recrutement introduit par la loi n° 107/2015 (point 14 ci-dessus), et ont par conséquent désormais des contrats à durée indéterminée, et elle se demande s'il est possible, sur la base de l'article 21 de la Charte, de la clause 4 de l'accord-cadre et de l'article 1^{er} de la directive 2000/78, d'écarter les dispositions nationales qui font obstacle à la conversion automatique d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée si la relation de travail dépasse une certaine durée.

34. Pour l'ensemble de ces raisons, la juridiction de renvoi demande à la Cour de statuer sur les questions suivantes à titre préjudiciel :

« 1) Le traitement différent réservé aux seuls professeurs de religion catholique, tels que les requérants, constitue-t-il une discrimination fondée sur la religion, au sens de l'article 21 de la [Charte] et de la directive [2000/78], ou la circonstance que le titre d'aptitude dont dispose le travailleur peut être révoqué constitue-t-elle une justification appropriée pour que seuls les

²⁰ Arrêt du 25 octobre 2018 (C-331/17, EU:C:2018:859).

²¹ Voir la note 6 des présentes conclusions.

²² C-494/16, EU:C:2018:166.

²³ C-53/04, EU:C:2006:517.

²⁴ JO 2000, L 303, p. 16.

professeurs de religion catholique, tels que les requérants, soient traités différemment des autres enseignants, en ne bénéficiant d'aucune des mesures de prévention prévues à la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, figurant en annexe à la directive [1999/70] ?

- 2) Si l'on considère qu'il y a discrimination directe, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive [2000/78], fondée sur la religion (article 1^{er}), ainsi qu'au sens de la [Charte], il y a lieu d'interroger la Cour sur les instruments dont dispose la juridiction de céans pour éliminer les conséquences de cette discrimination, sachant que tous les enseignants autres que les professeurs de religion catholique ont bénéficié du plan extraordinaire de recrutement prévu à la loi n° 107/2015, en obtenant leur titularisation et, partant, un contrat de travail à durée indéterminée ; en conséquence, la juridiction de céans doit-elle prononcer la constitution d'une relation de travail à durée indéterminée avec l'administration défenderesse ?
- 3) La clause 5 de l'accord-cadre qui est mis en œuvre par la directive 1999/70 doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une législation nationale, comme la législation en question, en vertu de laquelle les règles de droit commun qui régissent les relations de travail et sont destinées à sanctionner l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs, par la conversion automatique d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée lorsque la relation de travail perdure après une certaine date, ne sont pas applicables au secteur de l'enseignement, pour ce qui concerne spécifiquement les professeurs de religion catholique, ce qui permet une succession de contrats de travail à durée déterminée pour une période indéfinie ? Plus précisément, la nécessité d'un accord avec l'ordinaire diocésain peut-elle constituer une raison objective, au sens de la clause 5, point 1, sous a) de l'accord-cadre ou doit-elle, au contraire, être considérée comme une discrimination prohibée au sens de l'article 21 de la [Charte] ?
- 4) En cas de réponse affirmative à la troisième question, l'article 21 de la [Charte], la clause 4 de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70 ou l'article 1^{er} de la directive 2000/78 permettent-ils de laisser inappliquées les règles qui empêchent la conversion automatique d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée lorsque la relation de travail se poursuit au-delà d'une certaine date ? »

35. Des observations écrites ont été déposées devant la Cour par la Fédération GILDA-UNAMS (à laquelle se sont joints l'ensemble des 18 requérants), le gouvernement italien et la Commission européenne. Il n'y a pas eu d'audience.

III. Analyse

A. Remarques préliminaires

1. Le rôle de l'article 17, paragraphe 1, TFUE dans la solution du litige

36. Contrairement à ce que fait valoir la République italienne dans ses observations écrites, les circonstances du litige au principal n'ont pas d'incidence sur le « statut », en droit de l'État membre, d'une organisation religieuse visé à l'article 17, paragraphe 1, TFUE. L'argument de la République italienne concernant la recevabilité doit donc être rejeté.

37. Premièrement, comme l'indique la Commission dans ses observations écrites, la délivrance du titre d'aptitude aux professeurs de religion catholique est sans rapport avec le fait que le contrat soit ou non à durée déterminée. Il en est ainsi parce que le certificat est exigé tant pour les professeurs de religion catholique sous contrat à durée déterminée que pour les professeurs de religion catholique sous contrat à durée indéterminée (voir points 9 et 18 ci-dessus). De plus, les conséquences de la révocation du titre par l'ordinaire diocésain sont les mêmes pour les enseignants dans les deux types de contrat.

38. En outre, deux arrêts antérieurs concernant l'interprétation de l'article 17, paragraphe 1, TFUE exposent clairement en quoi les organisations religieuses perdraient leur « statut », au sens de l'article 17, paragraphe 1, premier alinéa, si les règles pertinentes du droit de l'Union leur étaient appliquées²⁵, cet article 17, paragraphe 1, offrant la possibilité de ne pas appliquer ces règles. Tel n'est cependant pas le cas dans l'affaire au principal. Non seulement la compétence de l'ordinaire diocésain en matière de délivrance des titres d'aptitude n'a pas été mise en cause, mais cette compétence subsistera, que les requérants parviennent ou non à obtenir la conversion de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

39. Des préoccupations d'ordre général quant à l'indépendance des églises, garantie par la Constitution de l'État membre (voir point 16 ci-dessus), et au rôle de l'Église catholique lorsqu'elle approuve le recrutement des professeurs de religion catholique (voir points 9, 13 et 18 ci-dessus), telles que celles que fait valoir la République italienne dans ses observations écrites, ne suffisent pas à déclencher l'application de l'article 17, paragraphe 1, TFUE.

40. La République italienne fait en outre valoir, dans ses observations, que si trente pour cent des professeurs enseignant la religion catholique n'étaient pas sous contrat temporaire, ce qui représente en pratique l'incidence du régime législatif exposé dans la partie I, sous B, ci-dessus, l'enseignement de cette religion dans les écoles publiques italiennes serait mis en péril du fait de la nécessité d'une flexibilité. Les requérants ont toutefois été employés de manière stable par le défendeur durant une longue période²⁶, certains d'entre eux l'ayant été pendant plus de vingt ans. Ici encore, ce qui est en jeu en termes de « statut », au sens de l'article 17, paragraphe 1, TFUE, ne va pas de soi puisque, en pratique, la demande a été constante.

41. L'application de l'accord-cadre aux circonstances de fait du litige au principal ne revient pas à se prononcer sur le caractère optionnel de l'enseignement de la religion catholique, contrairement à ce que laisse entendre la République italienne dans ses observations écrites. Elle concerne plutôt les conditions de travail de ceux qui enseignent une matière optionnelle.

²⁵ Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 17 avril 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), le défendeur cherchait à protéger le contrôle juridictionnel limité prévu par le droit allemand en ce qui concerne les décisions prises par les églises, au titre de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, sur la question de savoir si un employeur tel que l'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV, ou l'église en son nom, peut déterminer de façon contraignante si l'adhésion à une confession chrétienne déterminée par un candidat à un emploi, du fait de la nature des activités ou du contexte dans lequel elles sont exercées, constitue une exigence professionnelle réelle, légitime et justifiée, compte tenu de la philosophie de l'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV. Voir également l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 11 septembre 2018, IR (C-68/17, EU:C:2018:696), dans laquelle la juridiction de renvoi avait des doutes quant à la question de savoir si les églises ou d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions peuvent déterminer elles-mêmes de façon définitive ce que signifie agir de bonne foi et avec loyauté « pour l'éthique de l'organisation » au sens de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, et si elles peuvent aussi, à cet égard – comme le leur permet le droit constitutionnel allemand – imposer de façon autonome une exigence de loyauté d'un certain niveau pour des postes de direction pour lesquels il n'est tenu compte que de l'appartenance religieuse de l'employé.

²⁶ Voir la note 18 des présentes conclusions.

42. Ainsi donc, même si la Cour a admis que l'article 17, paragraphe 1, TFUE exprime la neutralité de l'Union à l'égard de l'organisation par les États membres de leurs rapports avec les églises et les associations ou communautés religieuses²⁷, elle a aussi considéré que les dispositions nationales qui visent uniquement à octroyer aux travailleurs, membres de certaines églises, un jour férié supplémentaire coïncidant avec une fête religieuse importante pour ces églises ne visent pas à organiser les rapports entre un État membre et lesdites églises²⁸. De la même manière, les dispositions nationales qui permettent à un État membre de mettre trente pour cent des professeurs enseignant une religion donnée dans une situation de contrats à durée déterminée successifs, et qui excluent la conversion de ces contrats en contrats à durée indéterminée, même en cas d'abus, conformément à la clause 5 de l'accord-cadre, ne visent pas à organiser les relations entre cet État membre et l'Église catholique.

2. L'article 351 TFUE ne rend pas irrecevable la décision de renvoi

43. Contrairement à ce que fait valoir la République italienne dans ses observations écrites, la recevabilité de la décision de renvoi ne peut être mise en cause par l'invocation de l'article 351, paragraphe 1, TFUE. En vertu de cette disposition, les droits et obligations résultant de conventions de droit international public conclues avec un État tiers avant l'adhésion à l'Union européenne ne sont pas affectés par le droit de l'Union. Les conventions conclues avec le Saint-Siège ou liées à celui-ci ne sont toutefois pas affectées dans le litige au principal, puisqu'elles concernent le pouvoir des ordinaires diocésains d'émettre et de révoquer les titres d'aptitude (voir points 9 et 18 ci-dessus), compétence qui n'est en rien affectée par la clause 5 de l'accord-cadre. L'article 351 TFUE offre aux États membres la possibilité de continuer à respecter les obligations de droit international public contractées avant leur adhésion à l'Union²⁹. Cet article n'a toutefois de pertinence que s'agissant des conventions internationales susceptibles d'avoir une incidence sur l'application du droit de l'Union³⁰. Tel n'est pas le cas dans la procédure au principal.

3. La directive 2000/78 est une disposition subsidiaire pour la solution du litige au principal

44. C'est l'accord-cadre, et non la directive 2000/78, qui est la disposition du droit de l'Union qui régit par priorité le litige au principal. Dans les circonstances de ce litige, tant la question de la discrimination alléguée que les questions de voies de droit qui se posent doivent être résolues par référence au droit primaire de l'Union, à savoir, respectivement, les articles 21 et 47 de la Charte.

45. C'est la clause 5 de l'accord-cadre qui est la source de la jurisprudence pertinente pour la solution du litige au principal. En outre, la juridiction de renvoi voudrait, en fait, déterminer si l'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion consacrée à l'article 21 de la Charte, disposition à laquelle la clause 5 de l'accord-cadre doit être conforme, oblige la juridiction de renvoi à écarter un ensemble de dispositions du droit italien qui font obstacle à la conversion des contrats à durée déterminée des requérants en contrats à durée indéterminée. Par ailleurs, étant

²⁷ Arrêt du 22 janvier 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, point 33), se référant aux arrêts du 17 avril 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, point 58), et du 11 septembre 2018, IR (C-68/17, EU:C:2018:696, point 48).

²⁸ Arrêt du 22 janvier 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, point 33), se référant aux arrêts du 17 avril 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, point 58), et du 11 septembre 2018, IR (C-68/17, EU:C:2018:696, point 48).

²⁹ Voir conclusions de l'avocate générale Kokott dans l'affaire Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania (C-74/16, EU:C:2017:135, point 97), se référant aux arrêts du 28 mars 1995, Evans Medical et Macfarlan Smith (C-324/93, EU:C:1995:84, point 27) ; du 14 janvier 1997, Centro-Com (C-124/95, EU:C:1997:8, point 56), et du 21 décembre 2011, Air Transport Association of America e.a. (C-366/10, EU:C:2011:864, point 61).

³⁰ Conclusions de l'avocate générale Kokott dans l'affaire Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania (C-74/16, EU:C:2017:135, point 96). Voir également avis 2/15 (Accord de libre-échange avec Singapour), du 16 mai 2017 (EU:C:2017:376, points 253 à 256).

donné que les conditions pour que la clause 5 de l'accord-cadre ait un effet direct ne sont pas réunies³¹, il convient d'analyser le litige au principal par référence à l'arrêt de la Cour dans l'affaire Egenberger³². L'effet direct était également exclu dans cette affaire, puisqu'il s'agissait d'un litige horizontal entre deux parties privées, de sorte que les parties ont invoqué l'article 21 de la Charte, et même l'article 47 de cette dernière, pour tenter d'éliminer un obstacle législatif à une voie de droit³³.

46. Le dossier de l'affaire fait apparaître que la différence de traitement dont les requérants font grief réside dans le fait que trente pour cent des professeurs de religion catholique travaillent sous le couvert de contrats à durée déterminée qui, en vertu du droit de l'État membre, ne peuvent être convertis en contrats à durée indéterminée, ce qui entraîne un accès discriminatoire aux voies de droit pour ces professeurs par comparaison avec les autres professeurs du secteur public. Il existe également un différend sur l'existence d'une raison objective qui justifierait le recours à des contrats à durée déterminée successifs au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

47. Conformément à la jurisprudence de la Cour, ces questions sont toutefois régies par la clause 5 de l'accord-cadre (voir, ci-après, points 59 à 62). Étant donné que le cœur du litige consiste en la question de savoir si la législation de l'État membre qui fait obstacle à la conversion des contrats des requérants en contrats à durée indéterminée doit être écartée en vertu du droit de l'Union et dans le rôle de la clause 5 de l'accord-cadre s'agissant de résoudre cette question, les arguments des requérants relatifs à la discrimination fondée sur la religion doivent être examinés par référence au droit primaire de l'Union, à savoir l'article 21³⁴ de la Charte et le principe de l'égalité de traitement consacré à l'article 20³⁵ de ladite Charte. Les première et deuxième questions déférées par la juridiction de renvoi eu égard à la directive 2000/78 se limitent aux voies de droit ouvertes dans le cadre de la discrimination directe³⁶. La protection conférée par le droit primaire de l'Union, et plus particulièrement les articles 20 et 21 de la Charte, couvre en tout état de cause la discrimination indirecte (voir points 71 à 75 ci-après). Il est depuis longtemps constant dans la jurisprudence de la Cour que l'ensemble du droit de l'Union doit être interprété conformément au principe de l'égalité de traitement, désormais consacré à l'article 20 de la Charte³⁷, comme doit l'être le droit des États membres lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union³⁸.

³¹ Arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a. (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, points 118 et 119 et jurisprudence citée). Voir, de façon semblable, arrêt du 15 avril 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, point 80). Voir, tout récemment, arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 64).

³² Arrêt du 17 avril 2018 (C-414/16, EU:C:2018:257).

³³ La situation qui se présente dans l'affaire au principal est donc différente de celles dans lesquelles la Cour a examiné conjointement l'accord-cadre et la directive 2000/78 et dans lesquelles ne se posait aucune question de droit primaire de l'Union, telle qu'une disposition de la Charte, pas plus qu'une demande visant à interpréter contra legem une disposition du droit de l'État membre ne pouvant être interprétée conformément à une directive n'avait été formulée. Voir, par exemple, arrêts du 8 octobre 2020, Universitatea « Lucian Blaga » Sibiu e.a. (C-644/19, EU:C:2020:810), et du 28 février 2018, John (C-46/17, EU:C:2018:131).

³⁴ Arrêts du 29 octobre 2020, Veselibas ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872), et du 17 décembre 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België e.a. (C-336/19, EU:C:2020:1031).

³⁵ Voir, par exemple, arrêts du 17 décembre 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België e.a. (C-336/19, EU:C:2020:1031) ; du 29 octobre 2020, Veselibas ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872), et du 3 février 2021, Fussl Modestraße Mayr (C-555/19, EU:C:2021:89).

³⁶ En ce qui concerne la discrimination directe dans le cadre de la directive 2000/78, voir arrêt du 22 janvier 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43).

³⁷ Voir, classiquement, arrêt du 1^{er} mars 2011, Association belge des Consommateurs Test-Achats e.a. (C-236/09, EU:C:2011:100).

³⁸ Voir, récemment, par exemple, arrêt du 3 février 2021, Fussl Modestraße Mayr (C-555/19, EU:C:2021:89, point 95). En ce qui concerne les discriminations fondées sur la religion, voir, en particulier, arrêt du 29 octobre 2020, Veselibas ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872, points 34 et 35).

48. L'approche défendue ici est étayée par la jurisprudence constante de la Cour en matière de violation alléguée des articles 20 et 21 de la Charte dans des contextes qui vont au-delà de celui de la directive 2000/78. Dans son arrêt Léger³⁹, s'agissant de déterminer si le requérant avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur son orientation sexuelle du fait de la transposition par l'État membre du point 2.1 de l'annexe III de la directive 2004/33/CE de la Commission, du 22 mars 2004, portant application de la directive 2002/98/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certaines exigences techniques relatives au sang et aux composants sanguins⁴⁰, la Cour s'est fondée sur les articles 20 et 21 de la Charte.

49. De façon semblable, dans l'arrêt Glatzel⁴¹, la violation des articles 20, 21 et 26 de la Charte, en relation avec une discrimination sur la base d'un handicap, n'a été entourée d'une discussion concernant la directive 2000/78 que dans la mesure nécessaire pour déterminer la signification de la notion de « handicap »⁴². Il en est ainsi parce que l'inégalité de traitement alléguée était intervenue dans le contexte de la transposition par l'État membre du point 6.4 de l'annexe III de la directive 2006/126/CE du Parlement européen et du Conseil, du 20 décembre 2006, relative au permis de conduire⁴³ (dispositions dont l'invalidité était alléguée), en sorte que cette discrimination a été examinée par référence aux articles 20 et 21 de la Charte.

50. Il convient donc de souligner que la directive 2000/78 n'est pas la seule réglementation du droit de l'Union qui offre une protection contre la discrimination illégale, qu'elle soit fondée sur la religion, l'orientation sexuelle, ou tout autre élément cité à l'article 21 de la Charte. La conséquence de l'arrêt du 29 avril 2015, Léger (C-528/13, EU:C:2015:288), et d'autres arrêts, sur le litige au principal est que les dispositions de l'accord-cadre, y compris la clause 5 et les voies de droit qui vont de pair avec cette clause (voir également points 63 à 77 ci-après), doivent être interprétées conformément au principe de l'égalité de traitement, consacré à l'article 20 de la Charte, et à l'interdiction de toute discrimination fondée sur les éléments mentionnés à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, y compris les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, étant donné que cette interdiction est consacrée dans une disposition de droit primaire de l'Union, à savoir cet article 21 de la Charte⁴⁴. Il en va de même s'agissant de l'article 47 de la Charte, étant donné la pertinence pour la solution du litige de la jurisprudence constante relative aux dispositions de recours liées à la clause 5 de l'accord-cadre, qui relèvent de l'article 47⁴⁵.

³⁹ Arrêt du 29 avril 2015 (C-528/13, EU:C:2015:288).

⁴⁰ JO 2004, L 91, p. 25.

⁴¹ Arrêt du 22 mai 2014 (C-356/12, EU:C:2014:350).

⁴² Arrêt du 22 mai 2014 (C-356/12, EU:C:2014:350, point 45).

⁴³ JO 2006, L 403, p. 18, et rectificatif JO 2009, L 19, p. 67. Voir également arrêt du 5 juillet 2017, Fries (C-190/16, EU:C:2017:513) concernant la mise en cause de la validité du point FCL.065, sous b), de l'annexe I du règlement (UE) n° 1178/2011 de la Commission, du 3 novembre 2011, déterminant les exigences techniques et les procédures administratives applicables au personnel navigant de l'aviation civile conformément au règlement (CE) n° 216/2008 du Parlement européen et du Conseil (JO 2011, L 311, p. 1). Le fondement de la contestation était la violation de l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge consacrée à l'article 21 de la Charte. Au point 42 de cet arrêt, la Cour fait référence à l'article 2, paragraphe 5, et à l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, mais seulement pour rappeler qu'elle a jugé que l'objectif de garantir la sécurité du trafic aérien constitue un objectif légitime, au sens desdites dispositions. La Cour s'est référée à cet égard à l'arrêt du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, points 58 et 69).

⁴⁴ Selon la jurisprudence constante de la Cour, le droit secondaire de l'Union doit être interprété conformément à la Charte. Voir, par exemple, arrêts du 14 janvier 2021, Okrazhna prokuratura – Haskovo et Apelativna prokuratura – Plovdiv (C-393/19, EU:C:2021:8, point 52), et du 19 mars 2019, Jawo (C-163/17, EU:C:2019:218, point 78).

⁴⁵ Voir, par exemple, conclusions de l'avocat général Szpunar dans l'affaire Santoro (C-494/16, EU:C:2017:822, point 53), qui se réfère à trois affaires dans lesquelles le droit à un recours juridictionnel effectif était pertinent dans le contexte de la clause 5 de l'accord-cadre. Il s'agit de l'arrêt du 23 avril 2009, Angelidaki e.a. (C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 176), et des ordonnances du 12 juin 2008, Vassilakis e.a. (C-364/07, non publiée, EU:C:2008:346, point 149), et du 24 avril 2009, Koukou (C-519/08, non publiée, EU:C:2009:269, point 101).

51. Les États membres sont en outre tenus, conformément à l'article 51 de la Charte, de respecter les dispositions de cette dernière, y compris ses articles 20, 21 et 47, lorsqu'ils « mettent en œuvre » la clause 5 de l'accord-cadre⁴⁶, et il s'agit là d'une obligation qui s'étend à la désignation des voies de droit⁴⁷. La République italienne est donc tenue, lorsqu'elle prévoit des voies de recours en vue d'offrir une protection contre le recours abusif aux contrats à durée déterminée, de le faire d'une façon qui respecte le droit des requérants à ne pas faire l'objet d'une discrimination fondée sur leur religion ou leurs convictions, conformément à l'article 21 de la Charte, et de veiller à ce que les voies de recours disponibles soient effectives, comme l'exige l'article 47, paragraphe 1, de la Charte.

52. Le rôle des articles 21 et 47 de la Charte dans la solution de ces litiges sera développé plus amplement ci-après (points 63 à 77).

53. Je ne donnerai dès lors une réponse qu'aux troisième et quatrième questions.

4. Approche de la réponse aux troisième et quatrième questions

54. La troisième question vise à déterminer s'il existe une raison objective pour justifier le recours à des contrats à durée déterminée successifs⁴⁸, et quelles sont ensuite les conséquences qui s'ensuivent, en termes de voies de recours, pour le cas où il conviendrait de conclure qu'il n'existe aucune raison objective. La quatrième question vise à déterminer ce qu'il convient de faire lorsque le droit de l'État membre, y compris des dispositions ayant valeur constitutionnelle, fait obstacle aux voies de droit exigées par le droit de l'Union. Je répondrai donc conjointement aux troisième et quatrième questions.

55. Comme le souligne la juridiction de renvoi, le principal grief des requérants, c'est d'avoir fait l'objet d'une discrimination par rapport aux enseignants qui ont bénéficié de la réforme introduite par la loi n° 107/2015 (point 14 ci-dessus), par laquelle les contrats à durée déterminée des enseignants ont été convertis en contrats à durée indéterminée.

56. Je noterai, cependant, que la Cour a jugé, dans le contexte spécifique de la loi n° 107/2015 (point 14 ci-dessus) que « la différence de traitement entre deux catégories de travailleurs à durée déterminée résultant d'une réforme de la législation applicable ne relève pas du principe de non-discrimination consacré à la clause 4 de l'accord-cadre »⁴⁹. Cela étant, la clause 4 est dépourvue de pertinence pour le litige au principal et n'apparaîtra pas dans la réponse à la quatrième question.

⁴⁶ Arrêt du 29 avril 2015, Léger (C-528/13, EU:C:2015:288, point 40). Voir également la jurisprudence citée à la note 38 des présentes conclusions. Sur la notion de « mise en œuvre du droit de l'Union », voir, par exemple, récemment, arrêt du 6 octobre 2020, État luxembourgeois (Droit de recours contre une demande d'information en matière fiscale) (C-245/19 et C-246/19, EU:C:2020:795, points 45 et 46).

⁴⁷ Arrêt du 22 décembre 2010, DEB (C-279/09, EU:C:2010:811). Voir, plus récemment, par exemple, conclusions de l'avocat général Pikamäe dans les affaires jointes Minister van Buitenlandse Zaken (C-225/19 et C-226/19, EU:C:2020:679, point 119 et jurisprudence citée).

⁴⁸ La République italienne, dans ses observations écrites, laisse entendre que le recours à des contrats à durée déterminée successifs dans l'affaire au principal ne serait pas abusif. Étant donné qu'aucune question n'a été posée à cet égard, ma proposition est de laisser à la juridiction de renvoi, qui bénéficie de la connaissance de toutes les circonstances factuelles pertinentes, le soin de lever les doutes qui pourraient subsister sur ce point.

⁴⁹ Arrêt du 8 mai 2019, Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387, point 44), se référant à l'arrêt du 21 novembre 2018, Viejobuono Ibáñez et de la Vara González (C-245/17, EU:C:2018:934, points 50 et 51). Voir également arrêt du 8 octobre 2020, Universitatea « Lucian Blaga » Sibiu e.a. (C-644/19, EU:C:2020:810).

57. La conclusion de la Cour à cet égard ne diminue cependant en rien l'obligation plus large de la juridiction de renvoi de préserver le droit des requérants de ne pas faire l'objet d'une discrimination fondée sur leur religion, consacré aux articles 20 et 21 de la Charte, le premier n'étant que l'expression du principe général de l'égalité de traitement en droit de l'Union (voir plus en détail ci-après aux points 63 à 77).

B. Réponse aux questions posées

58. Il convient de répondre aux troisième et quatrième questions en ce sens que l'obligation pour les professeurs de religion catholique d'obtenir l'accord de l'ordinaire diocésain comme condition préalable à l'enseignement dans les écoles publiques ne constitue pas une raison objective, au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, justifiant le renouvellement des contrats à durée déterminée. Dans les circonstances du litige au principal, et dès lors que la clause 5 de l'accord-cadre ne remplit pas les conditions de l'effet direct, il n'est exigé de la juridiction de renvoi qu'elle écarte l'interdiction légale absolue qui, en vertu du droit national, empêche la conversion de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée que si l'absence de conversion de ces contrats entraîne une discrimination fondée sur la religion ou les convictions, incompatible avec l'article 21 de la Charte, et l'absence d'une voie de droit effective en vue de remédier à cette violation, incompatible avec l'article 47, paragraphe 1, de la Charte, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de déterminer. En pareil cas, toutes les dispositions du droit de l'État membre qui ne peuvent être interprétées de manière conforme à l'interdiction de toute discrimination, consacrée à l'article 21 de la Charte, et à la garantie d'une voie de droit en cas de violation de cette interdiction, consacrée à l'article 47 de ladite Charte, doivent être écartées, y compris les dispositions de nature constitutionnelle.

1. Introduction

59. L'accord-cadre est applicable au personnel recruté dans le secteur de l'éducation⁵⁰. La République italienne n'a introduit aucune mesure limitant la durée maximale totale de ces contrats ou le nombre de renouvellements de ceux-ci, au sens de la clause 5, point 1, sous b) et c), de l'accord-cadre. La réglementation italienne n'apparaît pas non plus comporter de mesures équivalentes à celles énoncées à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre⁵¹. La clause 5, point 1, de l'accord-cadre impose aux États membres, en vue de prévenir l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des mesures énumérées dans cette disposition, lorsque leur droit interne ne comporte pas de mesures légales équivalentes⁵². Les « raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail » au sens de ladite clause 5, paragraphe 1, sous a), doivent donc être considérées comme un moyen de prévenir les abus⁵³.

⁵⁰ 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 69 et jurisprudence citée).

⁵¹ 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 84 et 85).

⁵² Arrêt du 14 septembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, point 28 et jurisprudence citée). Voir également, par exemple, arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a. (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 55). Voir, tout récemment, arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 54).

⁵³ 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 86), se référant aux arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a. (C-212/04, EU:C:2006:443, point 67), et du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a. (C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 58). Voir également, par exemple, arrêt du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, point 38).

2. Pas de raison objective pour le renouvellement

60. Selon une jurisprudence constante de la Cour, « s’agissant de la notion de “raisons objectives”, celle-ci doit être entendue comme visant des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l’utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs. Ces circonstances peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l’accomplissement desquelles de tels contrats 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 »⁵⁴.

61. Il convient de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, est de nature à atteindre l’objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet⁵⁵. Des critères ne peuvent cependant être « objectifs » s’ils ne comportent aucune différence substantielle par rapport aux critères applicables aux personnes employées sous contrat à durée indéterminée qui accomplissent les mêmes tâches que les personnes employées sous contrat à durée déterminée. Je me réfère ici à l’obligation pour les professeurs de religion catholique de disposer d’un titre d’aptitude délivré par l’ordinaire diocésain, qui est une obligation commune aux professeurs de religion catholique sous contrat à durée déterminée et à ceux sous contrat à durée indéterminée (voir points 9 et 18 ci-dessus). Des éléments tels que les règles spéciales d’évaluation des élèves du cours de religion catholique (voir point 13 ci-dessus) et le fait qu’il s’agit d’une matière optionnelle (voir point 17 ci-dessus) ne suffisent pas à établir une distinction entre les personnes qui enseignent ces matières et les autres enseignants du point de vue des tâches essentielles (point 13 ci-dessus).

62. Bien que cela ne soit pas mentionné dans la troisième question, les arguments de la République italienne font référence au besoin de flexibilité⁵⁶ dans l’enseignement d’une matière optionnelle. Il est toutefois difficile à admettre, dans la pratique⁵⁷, que ce besoin de flexibilité soit « réel », dès lors qu’un bon nombre des requérants a été employé sous contrat à durée déterminée pendant plus de vingt ans. Aucun besoin de nature temporaire n’est satisfait⁵⁸ comme le montre « le nombre [de] contrats successifs conclus avec la même personne ou aux fins de l’accomplissement d’un même travail »⁵⁹. La Cour a jugé que les contrats de travail à durée déterminée ne peuvent être renouvelés aux fins de l’accomplissement, de manière permanente et durable, de tâches dans les établissements culturels en cause qui relèvent de l’activité normale du secteur concerné⁶⁰. Dans le litige au principal, la durée des relations de travail démontre que l’utilisation de contrats à durée déterminée successifs vise à satisfaire « des besoins permanents et durables » de l’employeur en dépit du caractère optionnel du cours de religion catholique⁶¹. Enfin,

⁵⁴ Arrêt du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, point 39 et jurisprudence citée).

⁵⁵ Voir, par exemple, arrêt du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, point 40 et jurisprudence citée). Voir, tout récemment, arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 28).

⁵⁶ La Cour a admis qu’il s’agissait d’un besoin légitime dans le contexte du secteur de l’enseignement. 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 95).

⁵⁷ Arrêts 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 97, 99, 104 et 108), et du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, point 57).

⁵⁸ 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 91 et 100).

⁵⁹ 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 102). Voir, également, arrêt du 26 janvier 2012, Küçük (C-586/10, EU:C:2012:39, point 40).

⁶⁰ Arrêt du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, point 49).

⁶¹ Voir conclusions de l’avocate générale Kokott dans les affaires jointes Sánchez Ruiz e.a. (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2019:874, point 50), se référant à l’arrêt du 14 septembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, point 49).

la législation en cause ne prévoit aucune condition permettant de vérifier concrètement que le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée successifs vise à couvrir des besoins provisoires⁶² et elle ne poursuit pas non plus des objectifs de politique sociale⁶³.

3. Conséquences en termes de voies de recours

63. La procédure au principal présente les trois éléments de complexité suivants. Premièrement, il semble découler de la décision de renvoi que les requérants, en vertu du droit de l'État membre, ne disposent d'aucune voie de droit pour faire respecter les droits qu'ils tirent de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, puisque ladite décision laisse entendre qu'ils n'ont ni le droit à voir leurs contrats convertis en contrats à durée indéterminée ni un droit à réparation du préjudice (point 27 ci-dessus)⁶⁴. Par conséquent, et deuxièmement, il en résulte que l'article 47, paragraphe 1, de la Charte trouve à s'appliquer. Troisièmement, l'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion, consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, est en jeu, tout comme l'est la garantie de l'égalité de traitement de l'article 20 de ladite Charte, puisque la clause 5 de l'accord-cadre doit être interprétée conformément aux dispositions de la Charte⁶⁵ et que l'État membre est tenu de respecter son article 20 et son article 21, paragraphe 1, dans le contexte des mesures de mise en œuvre de la clause 5 prises par cet État membre⁶⁶, y compris les voies de droit⁶⁷. Les « mesures adoptées par le législateur national [...] afin de sanctionner l'utilisation abusive des contrats à durée déterminée par les employeurs [...] du secteur privé mettent en œuvre le droit de l'Union »⁶⁸. Les requérants font grief du régime défavorable de voies de recours dont ils disposent, en vertu du droit de l'État membre, par comparaison avec celui dont disposent les autres enseignants du secteur public qui ont travaillé sous contrat à durée déterminée pendant plus de trente-six mois. Les requérants font valoir que cette différence de traitement est liée à leur religion.

64. En l'absence de ces trois éléments, l'accord-cadre ne contraindrait en aucune façon la juridiction de renvoi à écarter une disposition légale sans équivoque qui empêche la conversion des contrats à durée déterminée des requérants en contrats à durée indéterminée. Il convient de rappeler que l'article 36, paragraphe 5, du décret législatif n° 165/2001 prévoit que « la violation de dispositions impératives en matière de recrutement ou d'emploi de travailleurs par les administrations publiques *ne saurait* conduire à l'établissement de contrats de travail à durée indéterminée avec lesdites administrations publiques, sans préjudice de la responsabilité et des

⁶² Arrêt du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, points 50 et 51).

⁶³ Selon une jurisprudence constante, ces objectifs comprennent la protection de la grossesse et de la maternité et la possibilité pour les hommes et les femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Voir, par exemple, 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 93).

⁶⁴ On comparera, par exemple, avec la situation examinée par la Cour dans l'arrêt du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, point 63), dans lequel la République italienne laisse entendre que la mise en cause de la responsabilité des dirigeants pourrait être une mesure de sanction effective.

⁶⁵ Voir, par exemple, arrêts du 14 janvier 2021, Okrazhna prokuratura – Haskovo et Apelativna prokuratura – Plovdiv (C-393/19, EU:C:2021:8, point 52), et du 19 mars 2019, Jawo (C-163/17, EU:C:2019:218, point 78).

⁶⁶ Arrêts du 29 avril 2015, Léger (C-528/13, EU:C:2015:288, point 40) ; du 29 octobre 2020, Veselibas ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872, points 34 et 35), et du 3 février 2021, Fussl Modestraße Mayr (C-555/19, EU:C:2021:89). Sur la notion de « mise en œuvre du droit de l'Union », voir, par exemple, récemment, arrêt du 6 octobre 2020, État luxembourgeois (Droit de recours contre une demande d'information en matière fiscale) (C-245/19 et C-246/19, EU:C:2020:795, points 45 et 46).

⁶⁷ Arrêt du 22 décembre 2010, DEB (C-279/09, EU:C:2010:811). Voir, plus récemment, par exemple, conclusions de l'avocat général Pikamäe dans les affaires jointes Minister van Buitenlandse Zaken (C-225/19 et C-226/19, EU:C:2020:679, point 119 et jurisprudence citée).

⁶⁸ Arrêt du 7 mars 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, point 40).

sanctions qu’elles peuvent encourir » (point 12 ci-dessus, c’est moi qui souligne). Et les réformes spécifiquement mises en œuvre pour l’année scolaire 2015/2016 (point 14 ci-dessus) ne semblent pas non plus pouvoir faire l’objet d’une interprétation qui inclurait les requérants.

65. Les principes applicables à la sanction du recours abusif aux contrats à durée déterminée sont bien établis dans la jurisprudence. Il incombe aux autorités nationales d’adopter des sanctions qui soient proportionnées et suffisamment effectives et dissuasives à l’encontre de la violation⁶⁹ de manière à effacer les conséquences de la violation du droit de l’Union⁷⁰. L’accord-cadre n’édicte pas une obligation générale des États membres de prévoir la transformation en un contrat à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée. L’ordre juridique interne de l’État membre concerné doit néanmoins comporter une autre mesure effective pour éviter et, le cas échéant, sanctionner l’utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs⁷¹. Il s’agit d’une question qui relève de l’autonomie procédurale de l’État membre, sous réserve de l’application des principes d’équivalence⁷² et d’effectivité⁷³. L’interprétation du droit de l’État membre à cet égard appartient exclusivement à la juridiction de renvoi, à laquelle il incombe de déterminer si le droit de l’État membre prévient et sanctionne adéquatement le recours aux contrats à durée déterminée à l’encontre de la clause 5 de l’accord-cadre⁷⁴. La Cour peut toutefois apporter certaines précisions⁷⁵.

66. En l’absence de tout aspect relatif aux droits découlant de la Charte, la jurisprudence impose des limites aux obligations de la juridiction de renvoi en matière d’interprétation. Ces limites trouvent leur source dans le fait que la clause 5 ne satisfait pas aux conditions de l’effet direct⁷⁶. La juridiction de renvoi est tenue de faire « tout ce qui relève » de sa compétence, « en prenant en considération l’ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d’interprétation reconnues par celui-ci, aux fins de garantir la pleine effectivité de » l’accord-cadre⁷⁷. La juridiction de renvoi n’est cependant pas tenue d’écarter *contra legem* des dispositions du droit de l’État membre, telles que la disposition mentionnée au point 64 ci-dessus, qui exclut expressément le droit pour les requérants d’obtenir la conversion de leurs contrats en contrats à durée indéterminée, et cela parce qu’une telle obligation serait incompatible avec les principes de droit de l’Union de sécurité juridique et de

⁶⁹ Arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 57 et jurisprudence citée).

⁷⁰ Voir, par exemple, arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a. (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 88 et jurisprudence citée).

⁷¹ Arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 58 et jurisprudence citée).

⁷² Le principe d’équivalence n’impose pas de tirer la conclusion que la situation des requérants serait « analogue » à celle des enseignants du secteur public dont les contrats à durée déterminée ont déjà été convertis en contrats à durée indéterminée. Il en est ainsi parce que le principe d’équivalence se réfère à des actions nationales *de nature purement interne* et non à des mesures prises par un État membre pour faire respecter des droits qui trouvent leur source dans le droit de l’Union. Voir arrêt du 7 mars 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, point 40 et jurisprudence citée).

⁷³ Voir arrêt du 7 mars 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, point 30 et jurisprudence citée). Voir, également, arrêt du 14 septembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, point 32 et jurisprudence citée).

⁷⁴ Arrêt du 14 septembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, points 34 et 35 et jurisprudence citée). Voir également, par exemple, arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a. (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, points 89 et 90 et jurisprudence citée).

⁷⁵ Arrêt du 14 septembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, point 36). Voir également, par exemple, arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a. (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 91 et jurisprudence citée).

⁷⁶ Arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a. (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 119 et jurisprudence citée). Voir, de manière analogue, arrêt du 15 avril 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, point 79). Voir, tout récemment, arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 64).

⁷⁷ Arrêt du 15 avril 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, point 101 et jurisprudence citée). Voir également, par exemple, arrêts du 10 mars 2011, Deutsche Lufthansa (C-109/09, EU:C:2011:129, point 56) ; du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, point 69 et jurisprudence citée) ; et du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a. (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, points 121 à 124 et jurisprudence citée) ; voir, tout récemment, arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, points 65 et 66).

non-rétroactivité⁷⁸. Les mots « ne saurait » (voir point 64 ci-dessus) semblent impossibles à interpréter de façon conforme aux conséquences en termes de voies de droit qui accompagnent le non-respect des obligations inhérentes à la clause 5 de l'accord-cadre. La Cour a récemment considéré que « [d]ans l'hypothèse où la juridiction nationale serait amenée à conclure que la transformation des contrats de travail à durée déterminée en contrats à durée indéterminée [...] n'était pas possible, dès lors qu'elle conduirait à une interprétation contra legem de l'article 103, paragraphes 7 et 8, de la Constitution hellénique, cette juridiction devrait vérifier s'il existe d'autres mesures effectives à cet effet dans le droit hellénique »⁷⁹. Si néanmoins l'image ainsi formée était complète, je partagerais l'affirmation de la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle) selon laquelle « on ne peut que confirmer l'impossibilité, pour tout le secteur public, de convertir la relation de travail à durée déterminée en relation à durée indéterminée – selon la jurisprudence de l'Union et la jurisprudence nationale constantes »⁸⁰.

67. Dès lors, cependant, que les articles 21 et 47 de la Charte entrent en jeu, les juridictions des États membres sont tenues de faire davantage. La Cour a établi, dans l'arrêt Egenberger⁸¹, que tant l'article 21 que l'article 47 de la Charte se suffisent à eux-mêmes et confèrent aux particuliers un droit invocable en tant que tel, sans qu'aucune autre disposition plus spécifique du droit de l'Union soit nécessaire⁸². La Cour a par conséquent jugé, dans son arrêt Egenberger, que la juridiction de renvoi est tenue de garantir le plein effet des articles 21 et 47 de la Charte en laissant au besoin inappliquée toute disposition nationale contraire⁸³. Ces principes trouvent à s'appliquer au litige au principal, indépendamment du fait que la clause 5 de l'accord-cadre n'a pas d'effet direct⁸⁴, puisque l'affaire Egenberger concernait un litige horizontal entre deux parties privées, dans lequel l'effet direct était également dépourvu de pertinence⁸⁵.

68. Dès lors, si, après s'être acquittée de son obligation de faire « tout ce qui relève » de sa compétence, « en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, aux fins de garantir la pleine effectivité de » l'accord-cadre⁸⁶, la juridiction de renvoi se voyait toujours empêchée par le droit de l'État membre d'assurer le respect des droits que les requérants tirent de l'article 21 ou de la voie de droit qui en découle au titre de l'article 47 de la Charte, les dispositions en cause du droit de l'État membre devraient alors être écartées. Si la seule voie de droit au titre du droit de l'État membre qui permet de faire respecter l'interdiction de toute discrimination fondée sur la

⁷⁸ Arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a. (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 123 et jurisprudence citée). Voir, tout récemment, arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 67).

⁷⁹ Arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 70).

⁸⁰ Point 30 des présentes conclusions.

⁸¹ Arrêt du 17 avril 2018 (C-414/16, EU:C:2018:257).

⁸² Arrêt du 17 avril 2018 (C-414/16, EU:C:2018:257, point 78). Voir également, en ce qui concerne l'interdiction de toute discrimination sur la base de la religion ou des convictions, consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, arrêt du 29 octobre 2020, Veselibas ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872, point 36 et jurisprudence citée).

⁸³ Arrêt du 17 avril 2018 (C-414/16, EU:C:2018:257, point 79).

⁸⁴ Arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a. (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 119 et jurisprudence citée). Voir, de manière analogue, arrêt du 15 avril 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, point 79). Voir, tout récemment, arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 64).

⁸⁵ À propos du maintien de l'interdiction de l'effet direct horizontal des directives, voir, notamment, arrêts du 10 octobre 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745), et du 7 août 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631).

⁸⁶ Arrêt du 15 avril 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, point 101 et jurisprudence citée). Voir également, par exemple, arrêts du 10 mars 2011, Deutsche Lufthansa (C-109/09, EU:C:2011:129, point 56) ; du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, point 69), et du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a. (C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, points 121 à 124).

religion, consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, ou le droit qui l'accompagne à un recours effectif, au sens de l'article 47 de ladite Charte, est la conversion des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, alors cette voie de droit doit être ouverte.

69. Répétons-le, la jurisprudence existante sur les conséquences, en termes de voies de droit, du recours abusif aux contrats à durée déterminée en violation de la clause 5 de l'accord-cadre, en l'absence de toute question relative au respect des droits contenus dans la Charte, reste claire. Elle ne va pas jusqu'à habiliter la juridiction nationale à convertir les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée⁸⁷. Comme l'a récemment fait observer l'avocate générale Kokott, si on laissait aux juridictions nationales le soin de sanctionner un abus en reconnaissant, au cas par cas, qu'un agent temporaire a la qualité d'agent public permanent, cela aurait de graves conséquences pour l'accès à l'ensemble du secteur public et cela remettrait sérieusement en cause la fonction des procédures de sélection⁸⁸. L'ordre juridique interne de l'État membre concerné doit néanmoins comporter une autre mesure effective pour éviter et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs⁸⁹.

70. Ce que je propose donc ici, en ce qui concerne la conversion des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée en cas de recours abusif aux contrats à durée déterminée incompatible avec la clause 5 de l'accord-cadre, se limite donc à la situation inhabituelle dans laquelle la non-conversion peut avoir pour résultat une violation de l'article 21, paragraphe 1, et de l'exigence d'une voie de droit effective au titre de l'article 47, paragraphe 1, de la Charte.

71. En ce qui concerne l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, c'est donc à la juridiction de renvoi qu'il appartient de décider si, dans la situation de fait, inhabituelle, du litige au principal, le droit des requérants de ne pas faire l'objet d'une discrimination fondée sur leurs convictions religieuses est mis en péril par le régime de voies de droit mis en place en Italie, que nous examinons ici. L'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion revêt un caractère impératif en tant que principe général du droit de l'Union⁹⁰ auquel l'État membre doit se conformer, en vertu de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, lorsqu'il met en œuvre le droit de l'Union⁹¹.

72. Comme la Cour l'a rappelé à propos de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, « l'interdiction de discrimination n'est que l'expression spécifique du principe général d'égalité qui appartient aux principes fondamentaux du droit de l'Union, et [...] ce principe impose que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne

⁸⁷ Arrêt du 11 février 2021, *M.V. e.a.* (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 58 et jurisprudence citée).

⁸⁸ Voir conclusions de l'avocat général Kokott dans les affaires jointes *Sánchez Ruiz e.a.*, C-103/18 et C-429/18, EU:C:2019:874, point 84).

⁸⁹ Arrêt du 11 février 2021, *M.V. e.a.* (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public) (C-760/18, EU:C:2021:113, point 58 et jurisprudence citée).

⁹⁰ Arrêt du 29 octobre 2020, *Veselibas ministrija* (C-243/19, EU:C:2020:872, point 36).

⁹¹ Arrêt du 29 octobre 2020, *Veselibas ministrija* (C-243/19, EU:C:2020:872, point 34).

soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié »⁹². Le principe général de non-discrimination est consacré à l'article 21 de la Charte⁹³. La directive 2000/78 n'en est que la concrétisation dans *un* domaine⁹⁴.

73. Cet examen doit être laissé à la juridiction de renvoi, qui dispose de tous les éléments de fait pertinents concernant l'ensemble des 18 requérants et qui est en mesure d'apprécier l'incidence pratique du régime des voies de droit en cause sur le traitement dont font l'objet les requérants eu égard à leurs croyances religieuses. Je voudrais toutefois ajouter les précisions suivantes.

74. La juridiction de renvoi doit déterminer si les restrictions imposées par l'État membre en ce qui concerne les voies de droit accessibles aux requérants eu égard au recours abusif aux contrats à durée déterminée ont pour résultat qu'ils sont traités, sur la base de leur religion, d'une manière différente, en fait ou en droit, d'un groupe comparable, et cela sans justification objective⁹⁵. Il appartient à la juridiction de renvoi d'examiner si les requérants ont fait l'objet d'une différence de traitement directement ou indirectement fondée sur la religion⁹⁶. Une différence de traitement est justifiée si « elle est fondée sur un critère objectif et raisonnable, c'est-à-dire lorsqu'elle est en rapport avec un but légalement admissible poursuivi par la réglementation en cause, et que cette différence est proportionnée au but poursuivi par le traitement concerné »⁹⁷. Toutefois, comme je l'ai indiqué ci-dessus, j'ai déjà écarté la délivrance des titres d'aptitude par les ordinaires diocésains (point 61 ci-dessus), le caractère optionnel du cours de religion catholique (point 61 ci-dessus) et la nécessité supposée d'une flexibilité qui nécessiterait que trente pour cent des professeurs de religion catholique, dont les requérants, devraient être sous contrat à durée déterminée (point 62 ci-dessus) comme étant susceptibles d'être des « raisons objectives » au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre. Il en irait de même en ce qui concerne les justifications objectives, même si c'est à la juridiction de renvoi qu'il appartient de le vérifier.

75. Même si les caractéristiques particulières du rôle d'enseigner la religion catholique doivent être notées, telles que le fait qu'il s'agit d'une matière optionnelle (point 17 ci-dessus), qu'elle comporte son propre régime, distinct, de notation (point 13 ci-dessus), et que les nominations

⁹² Arrêt du 17 décembre 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België e.a. (C-336/19, EU:C:2020:1031, point 85), se référant aux arrêts du 19 octobre 1977, Ruckdeschel e.a. (117/76 et 16/77, EU:C:1977:160, point 7), et du 16 décembre 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine e.a. (C-127/07, EU:C:2008:728, point 23). Voir aussi conclusions de l'avocat général Poiares Maduro dans l'affaire Marrosu et Sardino (C-53/04, EU:C:2005:569, point 37). L'avocat général se réfère aux arrêts du 13 juillet 1989, Wachauf (5/88, EU:C:1989:321, point 19), et du 14 décembre 2004, Arnold André (C-434/02, EU:C:2004:800, point 68). Voir également arrêt du 21 novembre 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, point 60).

⁹³ Arrêt du 17 avril 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, point 47).

⁹⁴ Arrêt du 17 avril 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, point 47). C'est moi qui souligne.

⁹⁵ Voir l'approche suivie par la Cour en ce qui concerne les questions de discrimination soulevées dans les affaires ayant donné lieu, par exemple, aux arrêts du 22 mai 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350) ; du 5 juillet 2017, Fries (C-190/16, EU:C:2017:513), et du 29 avril 2015, Léger (C-528/13, EU:C:2015:288).

⁹⁶ Arrêt du 29 octobre 2020, Veselibas ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872, point 40). Voir également conclusions de l'avocat général Hogan dans la même affaire (C-243/19, EU:C:2020:325, point 75). Bien que la décision de renvoi ne fasse référence qu'à une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions, dans le contexte de la directive 2000/78, la jurisprudence relative aux discriminations indirectes fondées sur la religion, dans le contexte de la directive 2000/78, reste pertinente, comme le montre l'examen tout récemment effectué par la Cour dans son arrêt du 22 janvier 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), dès lors que la protection contre de telles discriminations indirectes est également garantie par l'article 21 de la Charte. Voir, par exemple, arrêt du 14 mars 2017, Bougnaoui et ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204, point 32), dans lequel la Cour a jugé que c'est à la juridiction de renvoi qu'il appartient de vérifier si « le licenciement de M^{me} Bougnaoui a été fondé sur le non-respect d'une règle interne qui était en vigueur au sein de cette entreprise, interdisant le port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses, et s'il devait apparaître que cette règle en apparence neutre aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, telles que M^{me} Bougnaoui, il y aurait lieu de conclure à l'existence d'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêt de ce jour, G4S Secure Solutions, C-157/15, points 30 et 34) ».

⁹⁷ Arrêt du 29 octobre 2020, Veselibas ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872, point 37 et jurisprudence citée).

sont faites en collaboration avec les autorités de l'Église catholique (points 9, 18 et 19 ci-dessus), ce qui est déterminant, c'est le fait que les professeurs de religion font partie du personnel enseignant des écoles et ont les mêmes droits et obligations que les autres enseignants (point 13 ci-dessus). Le groupe comparable à celui des requérants semble donc être celui des enseignants de l'école publique qui ont travaillé sous contrat à durée déterminée pendant plus de trente-six mois.

76. Il semble enfin que le litige au principal est inhabituel en ce qu'un droit consacré par la Charte, et plus précisément l'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions consacrée en son article 21, paragraphe 1, est utilisé comme un étalon à l'aune duquel peut être appréciée la compatibilité avec le droit de l'Union des voies de droit offertes au niveau de l'État membre pour faire respecter une disposition de fond du droit de l'Union, à savoir la clause 5, point 1, de l'accord-cadre. L'examen des voies de droit permettant de faire respecter la Charte se fait normalement dans le cadre de l'article 47 de celle-ci. Par souci d'exhaustivité, je voudrais noter que contraindre un État membre à se conformer aux interdictions établies à l'article 21 de la Charte en prévoyant des voies de droit permettant de faire respecter les droits tirés du droit de l'Union ne revient pas à étendre les compétences de l'Union par référence à la Charte, à l'encontre de l'article 6 TUE et de l'article 51, paragraphe 2, de ladite Charte⁹⁸. Il en est ainsi parce que la portée du droit de l'Union s'étendait déjà, bien avant que la Charte acquière une valeur contraignante en 2009, et en fait dès 1976⁹⁹, à la définition de paramètres délimitant le pouvoir discrétionnaire des États membres en ce qui concerne les règles de procédure et les voies de recours dans l'application du droit de l'Union. La proposition faite ici ne semble donc pas étendre les compétences de l'Union de manière incompatible avec l'article 51, paragraphe 2, de la Charte¹⁰⁰.

77. En ce qui concerne le droit à un recours effectif consacré à l'article 47 de la Charte, la Cour a en effet jugé, dans son arrêt *Sciotto*, que si les travailleurs qui sont victimes d'un recours abusif à une succession de contrats à durée déterminée ne peuvent, en vertu du droit national, obtenir ni la conversion de leur contrat en contrat à durée indéterminée ni la réparation du préjudice subi, c'est à la juridiction nationale qu'il appartient, dans les limites de ses compétences, d'identifier toute autre mesure suffisamment effective et dissuasive pour garantir la pleine effectivité des dispositions adoptées au titre de l'accord-cadre¹⁰¹. L'absence de toute voie de droit dans le droit de l'État membre serait de nature à porter atteinte à l'objectif et à l'effet utile de la clause 5 de l'accord-cadre¹⁰². Dans de telles circonstances, conformément aux principes développés dans l'arrêt *Egenberger*¹⁰³, les règles du droit de l'État membre faisant obstacle à la conversion des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée devraient être écartées.

IV. Conclusion

78. J'aboutis donc à la conclusion que les troisième et quatrième questions posées par le Tribunale di Napoli (tribunal de Naples, Italie) devraient recevoir la réponse suivante.

⁹⁸ Sur cette question, voir l'analyse étendue de l'avocat général Saugmandsgaard Øe dans ses conclusions dans l'affaire *Commission/Hongrie (Usufruits sur terres agricoles)* (C-235/17, EU:C:2018:971, points 64 à 112).

⁹⁹ Arrêt du 16 décembre 1976, *Comet* (45/76, EU:C:1976:191).

¹⁰⁰ Ce qui est déterminant, c'est de savoir si les questions qui entourent la Charte ont été soulevées dans le contexte de la mise en œuvre du droit de l'Union. Voir, par exemple, arrêt du 25 octobre 2018, *Anodiki Services EPE* (C-260/17, EU:C:2018:864, points 38 et 39).

¹⁰¹ Arrêt du 25 octobre 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859, points 63 à 70).

¹⁰² Arrêt du 25 octobre 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859, point 66).

¹⁰³ Arrêt du 17 avril 2018, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257).

L'obligation pour les professeurs de religion catholique d'obtenir l'accord de l'ordinaire diocésain comme condition préalable à l'enseignement dans les écoles publiques ne constitue pas une raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre annexé à 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, justifiant le renouvellement des contrats à durée déterminée. Dans les circonstances du litige au principal et dès lors que la clause 5 de l'accord-cadre ne satisfait pas aux conditions de l'effet direct, la juridiction de renvoi n'est tenue d'écarter l'application d'une interdiction légale absolue en droit de l'État membre qui exclut la conversion des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée que si l'absence de conversion de ces contrats entraîne une discrimination fondée sur la religion ou les convictions, incompatible avec l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ou l'absence de voie de droit effective, incompatible avec l'article 47 de la charte des droits fondamentaux, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de déterminer. En pareil cas, les règles du droit de l'État membre qui ne peuvent être interprétées en conformité avec l'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, consacrée à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux, et la garantie d'une voie de recours contre une telle violation, conformément à l'article 47 de ladite charte, doivent être écartées, y compris les règles de nature constitutionnelle.