



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2022:411

ORDONNANCE DE LA COUR (sixième chambre)

18 mai 2022 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Article 99 du règlement de procédure de la Cour – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clause 4, point 1 – Principe de non-discrimination – Notion de “conditions d’emploi” – Indemnité octroyée en vue de soutenir la formation continue des enseignants et d’améliorer leurs compétences professionnelles »

Dans l’affaire C-450/21,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Tribunale ordinario di Vercelli (tribunal ordinaire de Verceil, Italie), par décision du 16 juillet 2021, parvenue à la Cour le 20 juillet 2021, dans la procédure

**UC**

contre

**Ministero dell’istruzione,**

LA COUR (sixième chambre),

composée de M<sup>me</sup> I. Ziemele, présidente de chambre, M. A. Arabadjiev (rapporteur), président de la première chambre, et M. A. Kumin, juge,

avocat général : M<sup>me</sup> J. Kokott,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la décision prise, l’avocate générale entendue, de statuer par voie d’ordonnance motivée, conformément à l’article 99 du règlement de procédure de la Cour,

rend la présente

**Ordonnance**

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4, point 1, et de la clause 6 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre »), qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43), ainsi que des principes généraux d'égalité de traitement et de non-discrimination.

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant UC au Ministero dell'istruzione (ministère de l'Éducation, Italie, ci-après le « ministère ») au sujet du droit d'UC à bénéficier d'une indemnité de 500 euros par an, qui prend la forme d'une carte électronique pouvant être utilisée pour l'achat de différents biens et services, octroyée en vue de soutenir la formation continue des enseignants et d'améliorer leurs compétences professionnelles.

## **Le cadre juridique**

### ***Le droit de l'Union***

3 Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de la directive 1999/70, celle-ci vise « à mettre en œuvre l'accord-cadre [...], conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP) ».

4 La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée « Champ d'application », prévoit, à son point 1 :

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

5 La clause 3 de l'accord-cadre, intitulée « Définitions », est ainsi libellée :

« Aux termes du présent accord, on entend par :

1. “travailleur à durée déterminée”, une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ;

2. “travailleur à durée indéterminée comparable”, un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales. »

6 La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », énonce, à son point 1 :

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

7 La clause 6 de l'accord-cadre, intitulée « Information et opportunités de l'emploi », prévoit, à son point 2 :

« Autant que possible, les employeurs devraient faciliter l'accès des travailleurs à durée déterminée à des opportunités de formation appropriées afin d'améliorer leurs compétences professionnelles, le développement de leur carrière et leur mobilité professionnelle. »

### *Le droit italien*

8 Aux termes de l'article 282 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), l'actualisation des connaissances est un droit-devoir fondamental du personnel d'inspection, de direction et enseignant. Elle est comprise comme une adaptation des connaissances au développement de la science dans les différentes disciplines et dans les connexions interdisciplinaires, comme un approfondissement de la préparation à l'enseignement ainsi que comme une participation à la recherche et à l'innovation didactique et pédagogique.

9 L'article 28 de la convention collective nationale de travail du secteur de l'enseignement, du 4 août 1995, dispose que la participation à des activités de formation et de mise à niveau est un droit pour les chefs d'établissement et pour le personnel enseignant, éducatif, administratif, technique et auxiliaire, dans la mesure où elle sert à la pleine réalisation et au développement de leurs compétences professionnelles respectives, également en relation avec les mécanismes de progression professionnelle prévus par la cette convention.

10 L'article 63 de la convention collective nationale du secteur de l'enseignement, du 27 novembre 2007, prévoit, à son paragraphe 1, que l'administration est tenue de fournir des outils, des ressources et des opportunités pour assurer la formation continue.

11 L'article 1<sup>er</sup> 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, p. 1, ci-après la « loi n° 107/2015 ») énonce :

« [...] »

121. Afin de soutenir la formation continue des enseignants et d'améliorer leurs compétences professionnelles, la carte électronique pour la mise à niveau et la formation des enseignants titulaires dans les établissements d'enseignement à tous les niveaux est créée, dans le respect de la limite de dépenses visée au paragraphe 123. La carte, dont la valeur nominale est de 500 euros par an pour chaque année scolaire, peut être utilisée pour l'achat de livres et de manuels, y compris en format numérique, de publications et de revues utiles à la remise à niveau professionnelle, pour l'achat de matériel et de logiciels, pour l'inscription à des cours de mise à niveau et de qualification des compétences professionnelles, réalisés par des établissements accrédités par le [ministère], à des cours de licence, de maîtrise, spécialisée ou de cycle unique, liés au profil professionnel, ou à des cours de troisième cycle ou les masters universitaires liés au profil professionnel, pour des représentations théâtrales et [des projections] cinématographiques, pour des entrées dans les musées, les expositions et les manifestations culturelles et les spectacles vivants, ainsi que pour les initiatives conformes aux activités identifiées dans le plan triennal de l'offre éducative des écoles et

dans le plan national de formation visé au paragraphe 124. La somme mentionnée dans la carte ne constitue pas un accessoire de rémunération ni un revenu imposable.

122. Par décret du président du Conseil des ministres, en accord avec le [ministère] et le ministère de l'Économie et des Finances, à adopter dans un délai de soixante jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, sont définis les critères et les modalités d'attribution et d'utilisation de la carte visée au paragraphe 121, le montant à allouer dans le cadre des ressources disponibles visées au paragraphe 123, en tenant compte du système public de gestion de l'identité numérique, et les modalités de fourniture des facilités et avantages liés à cette même carte.

123. Aux fins visées au paragraphe 121, une dépense de 381,137 millions d'euros par an est autorisée, à compter de 2015.

124. Dans le cadre des obligations liées à la fonction d'enseignement, la formation continue des enseignants titulaires est obligatoire, permanente et structurelle. Les activités de formation sont définies par les différents établissements d'enseignement conformément au plan triennal de l'offre de formation et aux résultats découlant des plans d'amélioration des établissements d'enseignement prévus par la réglementation visée au décret présidentiel n° 80 du 28 mars 2013, sur la base des priorités nationales indiquées dans le plan national de formation, adopté tous les trois ans par décret du [ministère], après avoir entendu les organisations syndicales professionnelles représentatives.

[...] »

12 L'article 2 du decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri – Modalità di assegnazione e di utilizzo della Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado (décret du président du Conseil des ministres fixant les modalités d'attribution et d'utilisation de la carte électronique pour la mise à niveau et la formation des enseignants titulaires dans les établissements d'enseignement de tous niveaux), du 23 septembre 2015 (GURI n° 243, du 19 octobre 2015, p. 5), dispose :

« 1. Les enseignants titulaires à durée indéterminée auprès des établissements d'enseignement de l'État, employés à temps plein ou à temps partiel, y compris les enseignants qui sont en période de formation ou de stage, ont droit à l'attribution d'une carte, qui est nominative, personnelle et non transférable

[...]

4. La carte est attribuée, à hauteur de son montant maximal global, exclusivement au personnel enseignant employé à durée indéterminée visé au paragraphe 1. Dans le cas où l'enseignant a été suspendu pour des motifs disciplinaires, l'utilisation de la carte est interdite et le montant visé à l'article 3 ne peut pas être versé au cours des années concernées par la suspension. Si la suspension intervient après l'attribution du montant, la somme attribuée est récupérée sur les ressources disponibles de la carte et, si elles ne sont pas suffisantes, sur l'attribution de l'année scolaire suivante. Le [ministère] définit les modalités de retrait de la carte en cas d'interruption de la relation d'emploi au cours de l'année scolaire.

5. La carte doit être restituée au moment de la cessation du service. »

13 L'article 2 du decreto-legge n. 22 – Misure urgenti sulla regolare conclusione e l'ordinato avvio dell'anno scolastico e sullo svolgimento degli esami di Stato (décret-loi n° 22, portant mesures d'urgence concernant la conclusion régulière et le début ordonné de l'année scolaire et la

tenue des examens d'État), du 8 avril 2020 (GURI n° 93, du 8 avril 2020, p. 1), prévoit, à son paragraphe 3 :

« En raison de la suspension des activités d'enseignement présentiels à cause de la pandémie, le personnel enseignant assure malgré tout la prestation de services d'enseignement à distance, en utilisant les outils informatiques ou technologiques disponibles, pouvant également utiliser pour l'achat de services de connectivité des ressources visées dans la carte électronique pour la mise à jour et la formation de l'enseignant visée à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 121, de la [loi n° 107/2015]. [...] »

### **Le litige au principal et les questions préjudicielles**

14 UC a été employée entre les années 2015 et 2021 par le ministère en tant qu'enseignante au moyen de contrats à durée déterminée.

15 Elle a saisi la juridiction de renvoi, le Tribunale ordinario di Vercelli (tribunal ordinaire de Verceil, Italie), d'un recours tendant à la reconnaissance de son droit de bénéficier de l'indemnité instaurée à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 121, de la loi n° 107/2015, en faisant valoir, notamment, que la réglementation italienne qui réserve l'octroi de cette indemnité au seul personnel enseignant employé à durée indéterminée constitue une discrimination interdite par la clause 4 de l'accord-cadre, telle qu'interprétée à la lumière des articles 20 et 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »), et est contraire à la clause 6, point 2, de cet accord, telle qu'interprétée à la lumière de l'article 14 de la Charte.

16 Le ministère, tout en reconnaissant que UC, lorsqu'elle était employée par celui-ci, exerçait des tâches comparables à celles effectuées par le personnel employé à durée indéterminée, disposait des mêmes compétences professionnelles que celles dont dispose ce personnel et était assujettie, au même titre que ledit personnel, à l'obligation de formation continue, a fait valoir que l'octroi de l'indemnité instaurée à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 121, de la loi n° 107/2015 n'est pas lié à la formation continue obligatoire, dès lors que les enseignants peuvent utiliser la carte électronique, sous la forme de laquelle cette indemnité est octroyée (ci-après la « carte électronique »), de nombreuses manières, à savoir, pour l'achat de livres et de manuels, y compris en format numérique, pour l'achat de matériel et de logiciels, pour l'inscription à des cours de licence ou de maîtrise générale ou spécialisée, pour assister à des représentations théâtrales ou à des projections cinématographiques et pour accéder à des musées, à des expositions et à des événements culturels. Ladite indemnité ne relèverait pas de la notion de « conditions d'emploi », visée à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

17 En outre, la clause 6 de cet accord n'exigerait pas des États membres d'établir des règles spécifiques relatives à la formation du personnel enseignant qui garantissent une égalité de traitement absolue entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée. Selon le ministère, la possibilité d'utiliser cette carte pour acheter des services de connectivité est destinée exclusivement à permettre aux enseignants de fournir des services d'enseignement à distance. Toutefois, cette utilisation de ladite carte bénéficierait à l'apprenant et non pas à l'enseignant directement.

18 La juridiction de renvoi fait observer que, dans l'affaire au principal, il est constant que la situation de UC est comparable à celle du personnel enseignant permanent. Le seul point litigieux serait celui de savoir si l'indemnité en cause au principal relève de la notion de « conditions de travail », visée à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

19 Selon cette juridiction, le fait que, en vertu de la réglementation italienne en cause au principal, la carte électronique ne peut pas être utilisée lorsque l'enseignant auquel elle a été conférée a été suspendu pour des raisons disciplinaires, que le ministère régit les modalités de retrait de cette carte en cas d'interruption de la relation de travail au cours de l'année scolaire et que ladite carte doit être restituée à la date de la cessation du service devrait conduire à considérer que l'indemnité en cause au principal relève des conditions d'emploi.

20 En effet, la circonstance que l'octroi de cette indemnité dépend de manière déterminante de la prestation effective du service par les enseignants laisserait présumer qu'il est lié à la seule existence de la relation de travail. Ce lien serait confirmé par la finalité de l'octroi de ladite indemnité, laquelle inclurait la mise à niveau et la formation des enseignants ainsi que l'achat de services de connectivité nécessaires pour dispenser l'enseignement à distance.

21 Selon le Tribunale ordinario di Vercelli (tribunal ordinaire de Verceil), l'exclusion des travailleurs à durée déterminée du bénéfice de cette même indemnité n'apparaît pas objectivement justifiée par un besoin réel, étant donné que, en droit italien, le ministère est tenu de fournir des outils, des ressources et des opportunités qui garantissent la formation continue, aussi bien au personnel employé à durée déterminée qu'au personnel permanent et que la participation à des cours de formation et de mise à niveau constitue un droit mais également un devoir pour les enseignants qu'ils soient employés à durée indéterminée ou déterminée.

22 L'indemnité en cause au principal n'aurait pas pour objet de récompenser l'accomplissement de tâches supplémentaires que les enseignants employés à durée indéterminée peuvent seuls accomplir, mais correspondrait au droit et au devoir de mise à niveau et de formation qui incombe à l'ensemble du personnel enseignant.

23 La différence de traitement en cause au principal ne pourrait pas non plus être justifiée par l'objectif d'assurer la stabilité de la relation des enseignants permanents, puisque cette indemnité est versée également aux enseignants stagiaires, qui ne deviennent permanents qu'après une issue positive d'une période probatoire.

24 Quant à la clause 6 de l'accord-cadre, UC aurait fait valoir que l'expression « autant que possible », employée au point 2 de cette clause, doit être lue à la lumière de la politique de formation professionnelle de l'Union ainsi que du droit à l'éducation et à l'accès à la formation professionnelle et continue, consacré à l'article 14 de la Charte ainsi qu'à l'article 10 de la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996.

25 Dans ces conditions, le Tribunale ordinario di Vercelli (tribunal ordinaire de Verceil) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) La clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle contenue à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 121, de la loi n° 107/2015, qui exclut expressément la reconnaissance et le paiement d'une certaine rémunération supplémentaire de 500 euros en faveur du personnel enseignant du [ministère] employé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, dans la mesure où cette rémunération supplémentaire constituerait une rémunération pour des cours de formation et de mise à niveau uniquement pour le personnel employé selon un contrat à durée indéterminée ?

2) Faut-il considérer qu'une rémunération complémentaire de 500 euros par an, telle que celle visée à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 121, de la loi n° 107/2015 [et à l'article] 2 du [décret-loi n° 22, du 8 avril 2020] [...], destinée à l'achat de biens et de services de formation, visant le développement

des compétences professionnelles et l'achat de services de connectivité, est incluse dans les conditions d'emploi visées à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre ?

3) Si l'on considère que cette indemnité ne relève pas des conditions d'emploi susmentionnées, la clause 6 de l'accord-cadre, lue en combinaison avec l'article 150 [TCE], l'article 14 de la Charte et l'article 10 de la charte sociale européenne [signée à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996], doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle contenue à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 121, de la loi n° 107/2015, qui réserve aux travailleurs ayant un contrat ou une relation d'emploi à durée indéterminée la possibilité d'accéder au financement de la formation, alors qu'ils se trouvent dans une situation comparable à celle des enseignants [employés] à durée déterminée ?

4) Dans le domaine d'application de la directive 1999/70, les principes généraux du droit [de l'Union] en vigueur en matière d'égalité, d'égalité de traitement et de non-discrimination en matière d'emploi, consacrés aux articles 20 et 21 de la Charte, dans [la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO 2000, L 180, p. 22)] et [dans 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 travail (JO 2000, L 303, p. 16)] ainsi que dans la clause 4 de l'accord-cadre, doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une règle telle que celle contenue à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 121, de la loi n° 107/2015, qui permet de traiter de manière moins favorable et de discriminer dans les conditions d'emploi et dans l'accès à la formation, pour le seul fait qu'ils ont une relation à durée déterminée, les enseignants qui se trouvent dans une situation comparable à celle des enseignants permanents, en ce qui concerne le type de travail et les conditions d'emploi, ayant effectué les mêmes tâches et possédant les mêmes compétences disciplinaires, pédagogiques, méthodologiques – didactiques, organisationnelles-relationnelles et en matière de recherche, obtenues par l'accumulation d'une expérience d'enseignement reconnue par la réglementation interne elle-même comme équivalente ?

5) La clause 6 de l'accord-cadre, lue à la lumière et dans le respect des principes généraux du droit [de l'Union] en vigueur en matière d'égalité, d'égalité de traitement et de non-discrimination en matière d'emploi et des droits fondamentaux consacrés aux articles 14, 20 et 21 de la Charte, doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle contenue à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 121, de la loi n° 107/2015, qui réserve la possibilité d'accès à la formation aux travailleurs ayant une relation d'emploi à durée indéterminée ? »

### **Sur les questions préjudicielles**

26 En vertu de l'article 99 de son règlement de procédure, lorsque la réponse à une question posée à titre préjudiciel peut être clairement déduite de la jurisprudence ou lorsque la réponse à une telle question ne laisse place à aucun doute raisonnable, la Cour peut, à tout moment, sur proposition du juge rapporteur, l'avocat général entendu, décider de statuer par voie d'ordonnance motivée.

27 Il y a lieu de faire application de cette disposition dans la présente affaire.

28 Par ses première et deuxième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui réserve au seul personnel enseignant permanent du ministère, et non au personnel enseignant, employé à durée déterminée, de ce ministère, le bénéfice d'un avantage financier d'un montant de 500 euros par an, octroyé en vue de

soutenir la formation continue des enseignants et d'améliorer leurs compétences professionnelles, au moyen d'une carte électronique qui peut être utilisée pour l'achat de livres et de manuels, y compris en format numérique, de publications, de revues utiles à la remise à niveau professionnelle, de matériel et de logiciels, pour l'inscription à des cours de mise à niveau et de qualification des compétences professionnelles, à des cours de licence, de maîtrise, spécialisée ou de cycle unique, liés au profil professionnel, ou à des cours de troisième cycle ou les masters universitaires liés au profil professionnel, pour assister à des représentations théâtrales et à des projections cinématographiques, pour accéder à des musées, à des expositions, à des manifestations culturelles et à des spectacles vivants, à d'autres activités de formation ainsi que pour l'achat de services de connectivité afin de s'acquitter de l'obligation d'effectuer des activités professionnelles à distance.

29 Il importe de relever que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre énonce une interdiction de traiter, en ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée placés dans une situation comparable, au seul motif qu'ils travaillent pour une durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.

30 Il convient de rappeler, en premier lieu, qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour que la directive 1999/70 et l'accord-cadre trouvent à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs fournissant des prestations rémunérées dans le cadre d'une relation d'emploi à durée déterminée les liant à leur employeur (ordonnance du 22 mars 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non publiée, EU:C:2018:207, point 38 et jurisprudence citée).

31 Les prescriptions énoncées dans l'accord-cadre ont donc vocation à s'appliquer aux contrats et aux relations de travail à durée déterminée conclus avec les administrations et les autres entités du secteur public (ordonnance du 22 mars 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non publiée, EU:C:2018:207, point 39 et jurisprudence citée).

32 En l'occurrence, il convient de relever que, dans la mesure où UC a été employée par le ministère en qualité d'enseignante dans le cadre de contrats à durée déterminée, elle relève de la notion de « travailleur à durée déterminée », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, lu en combinaison avec la clause 3, point 1, de celui-ci, et, partant, du champ d'application de ces dispositions.

33 S'agissant, en deuxième lieu, de la notion de « conditions d'emploi », au sens de cette clause 4, point 1, il ressort de la jurisprudence de la Cour que le critère décisif pour déterminer si une mesure relève de cette notion est précisément celui de l'emploi, à savoir la relation de travail établie entre un travailleur et son employeur (arrêt du 20 juin 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, point 25 et jurisprudence citée).

34 La Cour a ainsi considéré que relèvent de cette notion, entre autres, les primes triennales d'ancienneté (voir, en ce sens, arrêt du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 50, ainsi que ordonnance du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 32), les primes sexennales de formation continue (voir, en ce sens, ordonnance du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 38), la participation à un plan d'évaluation professionnelle et l'incitation financière qui s'ensuit en cas de notation positive (ordonnance du 21 septembre 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, point 36), ainsi que la participation à un régime d'évolution professionnelle horizontale donnant lieu à un complément de rémunération (ordonnance du 22 mars 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non publiée, EU:C:2018:207, point 47).

35 En l'occurrence, même s'il appartient, en principe, à la juridiction de renvoi de déterminer la nature ainsi que les objectifs des mesures en cause, il convient de relever qu'il résulte des éléments du dossier soumis à la Cour par cette juridiction que l'indemnité en cause au principal doit être considérée comme relevant des « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

36 En effet, conformément à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 121, de la loi n° 107/2015, cette indemnité est versée en vue de soutenir la formation continue des enseignants, laquelle est obligatoire tant pour le personnel permanent que pour celui employé à durée déterminée par le ministère, ainsi que d'améliorer leurs compétences professionnelles. En outre, depuis l'adoption du décret-loi n° 22, du 8 avril 2020, le versement de ladite indemnité vise à permettre l'achat des services de connectivité nécessaires à l'accomplissement par les enseignants employés par le ministère de leurs tâches professionnelles à distance. La juridiction de renvoi précise également que l'octroi de cette même indemnité dépend de manière déterminante de la fourniture effective de la prestation de travail par ces enseignants.

37 Or, tous ces éléments satisfont au critère décisif rappelé au point 33 de la présente ordonnance.

38 La circonstance que la carte électronique peut être utilisée également pour l'achat de biens et de services qui ne sont pas strictement liés à la formation continue n'est donc pas déterminante pour la qualification de l'indemnité en cause au principal de « condition d'emploi ».

39 Il convient de rappeler, en troisième lieu, que, selon une jurisprudence constante, le principe de non-discrimination, dont la clause 4, point 1, de l'accord-cadre constitue une expression particulière, exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 46 et jurisprudence citée).

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

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

42 En l'occurrence, il appartient à la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer si UC, lorsqu'elle était engagée par le ministère dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée, se trouvait dans une situation comparable à celle des enseignants engagés pour une durée indéterminée par ce même employeur au cours de la même période (voir, par analogie, arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 49 et jurisprudence citée).

43 À cet égard, il ressort des éléments du dossier fournis par la juridiction de renvoi, en substance, qu'il est constant dans l'affaire au principal, d'une part, que la situation de UC et celle des enseignants permanents, employés par le ministère dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée, sont comparables du point de vue de la nature du travail et des compétences professionnelles requises, et, d'autre part, qu'il existe une différence de traitement entre ces enseignants permanents et les enseignants employés par le ministère dans le cadre de relations de travail à durée déterminée, dans la mesure où ces derniers ne bénéficient pas de l'avantage financier en cause au principal.

44 Dans ces conditions, il convient de vérifier, en quatrième lieu, s'il existe une raison objective, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, justifiant la différence de traitement en cause au principal.

45 Selon une jurisprudence constante de la Cour, la notion de « raisons objectives » requiert que l'inégalité de traitement constatée soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Lesdits éléments peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des contrats à durée déterminée ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre (arrêt du 20 juin 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, point 40 et jurisprudence citée).

46 En revanche, le recours à la seule nature temporaire du travail des agents contractuels de droit public, tel que UC, n'est pas conforme à ces exigences et n'est donc pas susceptible de constituer, à elle seule, une raison objective, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. En effet, admettre que la seule nature temporaire d'une relation d'emploi suffit pour justifier une différence de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée viderait de leur substance les objectifs de la directive 1999/70 ainsi que de l'accord-cadre et reviendrait à pérenniser le maintien d'une situation défavorable aux travailleurs à durée déterminée (voir, en ce sens, arrêt du 20 juin 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, point 41 et jurisprudence citée).

47 À cet égard, la juridiction de renvoi a précisé elle-même, en substance, que la différence de traitement en cause au principal n'apparaît pas justifiée par une raison objective et que, en tout état de cause, elle ne peut pas être justifiée par l'objectif d'assurer la stabilité de la relation des enseignants permanents.

48 Compte tenu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre aux première et deuxième questions que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui réserve au seul personnel enseignant permanent du ministère, et non au personnel enseignant, employé à durée déterminée, de ce ministère, le bénéfice d'un avantage financier d'un montant de 500 euros par an, octroyé en vue de soutenir la formation continue des enseignants et d'améliorer leurs compétences professionnelles, au moyen d'une carte électronique qui peut être utilisée pour l'achat de livres et de manuels, y compris en format numérique, de publications, de revues utiles à la remise à niveau professionnelle, de matériel et de logiciels, pour l'inscription à des cours de mise à niveau et de qualification des compétences professionnelles, à des cours de licence, de maîtrise, spécialisée ou de cycle unique, liés au profil professionnel, ou à des cours de troisième cycle ou les masters universitaires liés au profil professionnel, pour assister à des représentations théâtrales et à des projections cinématographiques, pour accéder à des musées, à des expositions, à des manifestations culturelles

et à des spectacles vivants, à d'autres activités de formation, ainsi que pour l'achat de services de connectivité afin de s'acquitter de l'obligation d'effectuer des activités professionnelles à distance.

49 Eu égard à la réponse apportée aux première et deuxième questions, il n'y a pas lieu de répondre aux autres questions.

### **Sur les dépens**

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

Par ces motifs, la Cour (sixième chambre) ordonne :

**La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui réserve au seul personnel enseignant permanent du ministère de l'Éducation, et non au personnel enseignant, employé à durée déterminée, de ce ministère, le bénéfice d'un avantage financier d'un montant de 500 euros par an, octroyé en vue de soutenir la formation continue des enseignants et d'améliorer leurs compétences professionnelles, au moyen d'une carte électronique qui peut être utilisée pour l'achat de livres et de manuels, y compris en format numérique, de publications, de revues utiles à la remise à niveau professionnelle, de matériel et de logiciels, pour l'inscription à des cours de mise à niveau et de qualification des compétences professionnelles, à des cours de licence, de maîtrise, spécialisée ou de cycle unique, liés au profil professionnel, ou à des cours de troisième cycle ou les masters universitaires liés au profil professionnel, pour assister à des représentations théâtrales et des projections cinématographiques, pour accéder à des musées, à des expositions, à des manifestations culturelles et à des spectacles vivants, à d'autres activités de formation ainsi que pour l'achat de services de connectivité afin de s'acquitter de l'obligation d'effectuer des activités professionnelles à distance.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : l'italien.

---