



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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2018:934

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

21 novembre 2018 (*)

« Renvoi préjudiciel – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clause 4 – Principe de non-discrimination – Réglementation nationale permettant de mettre fin aux contrats de travail à durée déterminée lorsque le motif du recrutement disparaît – Professeurs employés pour l’année scolaire – Résiliation de la relation de travail à la date de fin des cours – Aménagement du temps de travail – Directive 2003/88/CE »

Dans l’affaire C-245/17,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Cour supérieure de justice de Castille-La Manche, Espagne), par décision du 19 avril 2017, parvenue à la Cour le 11 mai 2017, dans la procédure

Pedro Viejobueno Ibáñez,

Emilia de la Vara González

contre

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha,

LA COUR (première chambre),

composée de M^{me} R. Silva de Lapuerta, vice-présidente, faisant fonction de président de la première chambre, MM. J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (rapporteur), E. Regan et S. Rodin, juges,

avocat général : M^{me} J. Kokott,

greffier : M^{me} L. Carrasco Marco, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 11 avril 2018,

considérant les observations présentées :

– pour M. Viejobueno Ibáñez et M^{me} de la Vara González, par M^c J. J. Donate Valera, abogado,

- pour la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, par M. C. Aguado Martín et M^{me} M. Barahona Migueláñez, letrados,
- pour le gouvernement espagnol, par M^{me} A. Gavela Llopis et M. S. Jiménez García, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et N. Ruiz García, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 31 mai 2018,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4 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).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre de litiges opposant M. Pedro Viejobueno Ibáñez et M^{me} Emilia de la Vara González (ci-après, ensemble, les « intéressés ») à la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (ministère régional de l'Éducation de Castille-La Manche, Espagne) (ci-après le « ministère régional ») au sujet de la résiliation des relations de travail liant les intéressés au ministère régional.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Il ressort du considérant 14 de la directive 1999/70 que « les parties signataires ont souhaité conclure un accord-cadre sur le travail à durée déterminée énonçant les principes généraux et prescriptions minimales relatifs aux contrats et aux relations de travail à durée déterminée ; elles ont manifesté leur volonté d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en garantissant l'application du principe de non-discrimination et d'établir un cadre pour prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrats à durée déterminée successifs ».

4 Conformément à l'article 1^{er} de la directive 1999/70, celle-ci vise « à mettre en œuvre l'accord-cadre [...], figurant en annexe, conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP) ».

5 Le deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre est libellé comme suit :

« Les parties au présent accord reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs. Elles reconnaissent également que les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs. »

6 Le troisième alinéa de ce préambule précise que « [l']accord énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à durée déterminée, reconnaissant que leur application détaillée doit prendre en compte les réalités des situations spécifiques nationales, sectorielles, et

saisonniers. Il illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination et pour l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée sur une base acceptable pour les employeurs et les travailleurs ».

7 Aux termes de la clause 1 de l'accord-cadre, celui-ci a pour objet, d'une part, d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et, d'autre part, d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

8 La clause 3 de l'accord-cadre, intitulée « Définitions », dispose :

« 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 [...] »

9 La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », prévoit, 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. »

10 L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 2003, L 299, p. 9), est libellé comme suit :

« Congé annuel

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.
2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

Le droit espagnol

11 L'article 1^{er}, paragraphe 1, de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (loi 7/2007, portant statut de base des agents publics), du 12 avril 2007 (ci-après la « loi 7/2007 »), prévoit :

« Le présent statut a pour objet d'établir les bases du régime statutaire des fonctionnaires qui relèvent de son champ d'application. »

12 Aux termes de l'article 2 de cette loi, le statut de base des agents publics s'applique notamment aux fonctionnaires et aux travailleurs des administrations des communautés autonomes.

13 L'article 10, paragraphe 1, de ladite loi dispose :

« Sont agents non titulaires les personnes qui, pour des motifs de nécessité et d'urgence expressément justifiés, sont employées à ce titre pour exercer des fonctions propres aux fonctionnaires, dans l'une des situations suivantes :

- a) L'existence de postes vacants non susceptibles d'être occupés par des fonctionnaires.
- b) Le remplacement temporaire des fonctionnaires.
- c) La réalisation de programmes à caractère temporaire.
- d) La charge de travail excessive ou accrue pour une durée maximale de six mois sur une période de douze mois. »

14 Aux termes de l'article 10, paragraphe 3, de cette même loi, la cessation de la relation de travail des agents non titulaires intervient, outre pour des motifs liés à la perte de la qualité de fonctionnaire, lorsque le motif ayant justifié le recrutement de ces agents prend fin.

15 L'article 10, paragraphe 5, de la loi 7/2007 prévoit que le régime général des fonctionnaires est applicable aux agents non titulaires dans la mesure où il est approprié à la nature de la situation de ces agents.

16 L'article 7 de la Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla La Mancha (loi 4/2011, sur la fonction publique en Castille-La Manche), du 10 mars 2011 (ci-après la « loi 4/2011 »), dispose :

« Aux fins de la présente loi, sont agents non titulaires les personnes qui, pour des motifs de nécessité et d'urgence expressément justifiés, sont employées à ce titre pour exercer, temporairement, des fonctions propres aux fonctionnaires dans l'une des situations prévues à l'article 8. »

17 L'article 8, paragraphe 1, de cette loi prévoit :

« Le recrutement d'un agent non titulaire ne peut avoir lieu que dans l'une des situations suivantes :

- a) L'existence de postes vacants pour lesquels des crédits ont été alloués au grade le plus bas et pour lesquels le recrutement prend la forme d'un concours sur titres, lorsqu'il est impossible de les pourvoir par des fonctionnaires.

[...] »

18 L'article 9, paragraphe 1, de ladite loi est libellé comme suit :

« La relation de travail des agents non titulaires prend fin pour les motifs suivants :

[...]

b) la disparition des motifs de nécessité et d'urgence qui ont motivé le recrutement. »

19 Aux termes de l'accord, du 10 mars 1994, conclu entre le Ministerio de Educación y Ciencia (ministère de l'Éducation et des Sciences, Espagne) et le syndicat ANPE, publié par décision du 15 mars 1994 de la Dirección General de Personal y Servicios (direction générale du personnel et des services) de ce ministère, relative à la procédure pour la sélection de professeurs employés en tant qu'agents non titulaires (ci-après l'« accord du 10 mars 1994 »), les agents non titulaires qui ont travaillé au moins cinq mois et demi au 30 juin d'une année scolaire accompliront les tâches propres à leur poste de cette date jusqu'au début de l'année scolaire suivante.

20 La treizième disposition additionnelle de la Ley 5/2012, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2012 (loi 5/2012, de finances générales du gouvernement de la communauté de Castille-La Manche pour l'année 2012), du 12 juillet 2012 (ci-après la « loi de finances pour l'année 2012 »), prévoit :

« 1. Conformément à l'article 38, paragraphe 10, de la [loi 7/2007] et à l'article 153, paragraphe 6, de la [loi 4/2011], l'application des accords suivants est suspendue dans les conditions suivantes :

[...]

i) [l'accord du 10 mars 1994], en ce qui concerne l'[indemnisation financière] des congés de juillet et d'août pour les remplacements de plus de cinq mois et demi ainsi que pour la couverture des postes vacants. À cet égard, les professeurs non universitaires employés en tant qu'agents non titulaires reçoivent une indemnisation financière équivalant à 22 jours ouvrables s'ils ont été recrutés pour une année scolaire complète ou au nombre de jours correspondant au temps travaillé si celui-ci est inférieur à une année scolaire.

[...] »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

21 M. Viejobueno Ibáñez a été recruté par la Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (direction générale des ressources humaines et des programmes d'enseignement) du ministère régional en tant qu'agent non titulaire (*funcionario interino*) au poste de professeur de l'enseignement du second degré dans le collège Alonso Quijano, à Esquivias (province de Tolède, Espagne) pour l'année scolaire 2011/2012. M^{me} de la Vara González a été recrutée par cette direction en tant qu'agent non titulaire au poste de professeur de la filière professionnelle dans le centre d'enseignement pour adultes Campos del Záncara, à San Clemente (province de Cuenca, Espagne) pour la même année scolaire.

22 Le 29 juin 2012, date de fin des cours, les coordinateurs provinciaux en matière d'éducation de Tolède et de Cuenca ont, chacun, adopté une décision de cessation de la relation de travail à compter de cette date à l'égard de M. Viejobueno Ibáñez et de M^{me} de la Vara González, pour les motifs tirés, respectivement, de la « cessation libre de la relation de travail d'un agent non titulaire » et de la « cessation définitive de la relation de travail pour changement de situation administrative ».

23 Les intéressés ont formé un recours hiérarchique contre la décision de cessation de la relation de travail les concernant. Leurs recours ayant été implicitement rejetés, ils ont introduit, le 12 avril

2013, devant le Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) [tribunal administratif au niveau provincial n° 2 (Tolède), Espagne], un recours tendant notamment à l'annulation de la décision implicite de rejet et de la décision de cessation de la relation de travail les concernant ainsi qu'à la reconnaissance de leur droit à rester à leurs postes respectifs jusqu'au 14 septembre 2012. À l'appui de leurs recours, les intéressés ont fait valoir, notamment, que les décisions de cessation de la relation de travail violaient le principe d'égalité de traitement, dans la mesure où elles conduisaient à traiter différemment les professeurs selon qu'ils sont agents non titulaires ou fonctionnaires, ces derniers conservant leur poste après la fin de la période de cours.

24 Par un jugement du 26 janvier 2015, cette juridiction a rejeté les recours, au motif notamment que les actes de recrutement des intéressés ne comportaient pas de date de fin d'engagement, que, le recrutement des agents non titulaires devant être fondé sur des motifs de nécessité et d'urgence justifiées, la disparition de ces motifs constituait une cause légale de cessation de la relation de travail de ces agents, quand bien même une date de fin d'engagement figurerait sur les fiches de paie, et que la fin des cours pouvait impliquer la disparition de la nécessité ou de l'urgence qui avait motivé le recrutement desdits agents. En outre, le Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) [tribunal administratif au niveau provincial n° 2 (Tolède)] a considéré que le principe d'égalité de traitement n'avait pas été violé, au motif que la situation dans laquelle se trouvaient les agents non titulaires, dont la relation de travail avec l'administration est principalement temporaire, n'était pas comparable à celle des fonctionnaires, dont la relation de travail avec l'administration est permanente.

25 Les intéressés ont interjeté appel de ce jugement devant la juridiction de renvoi, à savoir le Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Cour supérieure de justice de Castille-La Manche, Espagne), en faisant valoir, notamment, que le fait que la cessation de leur relation de travail est intervenue le 29 juin 2012 constitue une violation de la clause 4 de l'accord-cadre. Ils estiment en effet que, en raison de leur qualité d'agents non titulaires, ils sont traités moins favorablement que les professeurs qui relèvent du statut des fonctionnaires, ceux-ci conservant leur poste pendant la période habituellement dédiée aux congés annuels d'été. Ils soutiennent, en outre, que, dès lors qu'ils sont recrutés pour l'année scolaire 2011/2012 et qu'ils exercent les mêmes fonctions qu'un professeur ayant la qualité de fonctionnaire, il n'existe pas de raisons pour lesquelles ils ne pourraient pas accomplir les tâches correspondant à leur fonction après la fin de la période de cours. Par ailleurs, les intéressés font valoir que les décisions de cessation de la relation de travail les concernant méconnaissent l'article 7 de la directive 2003/88, au motif qu'il a été mis fin à leur relation de travail avant qu'ils n'aient pu profiter de leurs jours de congé annuel et qu'ils ont perçu une indemnisation financière à ce titre. En outre, les intéressés arguent que la cessation de leur relation de travail méconnaît l'accord du 10 mars 1994.

26 La juridiction de renvoi précise que des relations de travail telles que celles des intéressés sont conclues, conformément à l'article 7 de la loi 4/2011, pour des motifs de nécessité et d'urgence. Selon cette juridiction, il résulte de la jurisprudence espagnole que l'absence de nécessité du travail des professeurs après la fin de la période de cours constitue, s'agissant de ceux qui ont été recrutés en tant qu'agents non titulaires, une cause légale de cessation de la relation de travail à la date de fin de cette période, en application de l'article 9, paragraphe 1, sous b), de cette loi et de l'article 10, paragraphe 3, de la loi 7/2007, dès lors que le motif de leur recrutement a disparu.

27 Quant à l'application du principe de non-discrimination, la juridiction de renvoi estime que les professeurs engagés en tant qu'agents non titulaires relèvent de la notion de « travailleur à durée déterminée », au sens de l'accord-cadre, dans la mesure où ils sont recrutés en vue d'occuper des postes de professeurs fonctionnaires qui étaient vacants. Les professeurs relevant du statut des

fonctionnaires pourraient, quant à eux, relever de la notion de « travailleur à durée indéterminée comparable », au sens de la clause 4 de cet accord. Il y aurait donc lieu de comparer, aux fins de l'application de cette clause, la situation des agents non titulaires à celle des fonctionnaires dont le travail dans les mêmes établissements d'enseignement ou dans d'autres établissements de la même communauté autonome est similaire.

28 Se poserait, dès lors, la question de savoir si la fin de la période de cours constitue effectivement une raison objective qui justifie un traitement différencié entre les professeurs selon qu'ils sont agents non titulaires ou fonctionnaires.

29 En outre, la juridiction de renvoi se demande si la pratique consistant à mettre un terme à la relation de travail des professeurs recrutés en tant qu'agents non titulaires à la fin de cette période est compatible avec l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88, dès lors que le ministère régional est, dans cette situation, tenu d'indemniser les jours de congé annuel dont ces professeurs n'ont pu profiter.

30 Par ailleurs, la juridiction de renvoi expose que l'administration de la Communauté autonome de Castille-La Manche a respecté l'accord du 10 mars 1994 jusqu'à l'année scolaire 2011/2012 et que ladite pratique a débuté avec l'adoption de la loi de finances pour l'année 2012. Cette même pratique étant autorisée par cette loi, laquelle introduirait des mesures d'austérité et de contrôle du déficit public, se poserait la question de savoir si ladite loi est contraire ou non au principe de non-discrimination, tel que concrétisé par l'accord-cadre, et, dans l'affirmative, si le juge national peut écarter cette même loi au motif qu'elle est incompatible avec le droit de l'Union.

31 Dans ces conditions, le Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Cour supérieure de justice de Castille-La Manche) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« Étant donné la jurisprudence tirée des arrêts précédents de la juridiction de renvoi [...] ainsi que les allégations formulées dans le litige au principal, qui concernent la légalité de la décision de mettre fin à la relation de travail des professeurs employés en tant qu'agents non titulaires [...] à la fin des cours de l'année scolaire, au regard du principe d'égalité de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée comparables établi dans la clause 4 de l'[accord-cadre], et étant donné que le régime juridique national applicable à la fonction publique en Castille-La Manche prévoit que la relation de travail des professeurs employés en tant qu'agents non titulaires prend fin en cas de "disparition des motifs de nécessité et d'urgence qui ont motivé le recrutement" [...] :

1) la fin des cours de l'année scolaire peut-elle être considérée comme une raison objective qui justifie un traitement différent des professeurs employés en tant qu'agents non titulaires précités par rapport aux fonctionnaires ;

2) le fait que les professeurs employés en tant qu'agents non titulaires dont la relation de travail se termine à la fin de l'année scolaire ne peuvent pas profiter de leurs jours de congé sous la forme de jours effectifs de repos, mais sont indemnisés financièrement pour ceux-ci, est-il compatible avec le principe de non-discrimination des professeurs employés en tant qu'agents non titulaires ;

3) une norme abstraite telle que la treizième disposition additionnelle de la [loi de finances pour l'année 2012], qui, entre autres mesures, pour des raisons d'économie budgétaire et de respect des objectifs de déficit, suspend l'application de l'[accord du 10 mars 1994], en ce qui concerne l'[indemnisation financière] des congés de juillet et d'août pour les remplacements de plus de cinq

mois et demi ainsi que pour la couverture des postes vacants, et qui impose une indemnisation des professeurs non universitaires employés en tant qu'agents non titulaires équivalant à 22 jours ouvrables s'ils ont été recrutés pour une année scolaire complète ou au nombre de jours correspondant au temps travaillé si celui-ci est inférieur à une année scolaire, est-elle compatible avec le principe de non-discrimination de ces agents, qui relèveraient de la notion de travailleurs à durée déterminée ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

32 Par sa première question, la juridiction de renvoi cherche à savoir, 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 permet à un employeur de mettre un terme, à la date de fin des cours, à la relation de travail à durée déterminée des professeurs recrutés pour une année scolaire en tant qu'agents non titulaires, au motif que les conditions de nécessité et d'urgence auxquelles était subordonné leur recrutement ne sont plus remplies à cette date, alors que la relation de travail à durée indéterminée des professeurs qui ont la qualité de fonctionnaires se poursuit.

33 À cet égard, il convient de rappeler que le deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre énonce que les parties à celui-ci « reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs [et que] les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs ».

34 Aux termes de la clause 1, sous a), de l'accord-cadre, l'un des objets de celui-ci est d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination. De même, à son troisième alinéa, le préambule de l'accord-cadre précise que celui-ci « illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination ». Le considérant 14 de la directive 1999/70 indique à cet effet que l'objectif de l'accord-cadre consiste, notamment, à améliorer la qualité du travail à durée déterminée en fixant des prescriptions minimales de nature à garantir l'application du principe de non-discrimination (arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 39 et jurisprudence citée).

35 L'accord-cadre, en particulier sa clause 4, vise à faire application dudit principe aux travailleurs à durée déterminée en vue d'empêcher qu'une relation d'emploi de cette nature soit utilisée par un employeur pour priver ces travailleurs de droits qui sont reconnus aux travailleurs à durée indéterminée (arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 40 et jurisprudence citée).

36 En revanche, l'accord-cadre ne prescrit pas les conditions auxquelles il peut être fait usage des contrats de travail à durée indéterminée ni celles auxquelles il peut être fait usage des contrats à durée déterminée (voir, en ce sens, arrêts du 18 octobre 2012, *Valenza e.a.*, C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 63, ainsi que du 14 septembre 2016, *Martínez Andrés et Castrejana López*, C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680, point 39).

37 En l'espèce, la juridiction de renvoi se demande si le principe de non-discrimination, tel que mis en œuvre et concrétisé par la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, a été violé, au motif que, à la différence de la situation des professeurs, tels que M. Viejobueno Ibáñez et M^{me} de la Vara González, qui sont recrutés en tant qu'agents non titulaires dans le cadre d'une relation de travail à

durée déterminée, il n'est pas mis un terme à la relation de travail à durée indéterminée des professeurs qui relèvent du statut des fonctionnaires à la fin de la période de cours, ceux-ci conservant leur affectation, notamment, pendant la période des congés annuels d'été.

38 Il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, pour apprécier si les personnes intéressées exercent un travail identique ou similaire au sens de l'accord-cadre, il y a lieu, conformément à la clause 3, point 2, et à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces personnes peuvent être considérées comme se trouvant dans une situation comparable (arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 51 et jurisprudence citée).

39 Cela étant précisé, il ressort des éléments à la disposition de la Cour que M. Viejobueno Ibañez et M^{me} de la Vara González, lorsqu'ils étaient engagés par la Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (direction générale des ressources humaines et des programmes d'enseignement) en tant qu'agents non titulaires, exerçaient les mêmes fonctions que les professeurs ayant la qualité de fonctionnaire.

40 Partant, la situation d'un agent non titulaire tel que M. Viejobueno Ibañez et M^{me} de la Vara González pourrait, en principe, être considérée comme étant comparable à celle d'un professeur relevant du statut des fonctionnaires.

41 Toutefois, il importe de souligner que, à la différence de l'affaire ayant donné lieu à la jurisprudence évoquée au point 38 du présent arrêt, dans l'affaire au principal, la différence de traitement invoquée découle exclusivement de la circonstance que la relation de travail des intéressés a pris fin à une date déterminée alors que celle des professeurs relevant du statut des fonctionnaires a été maintenue au-delà de ladite date.

42 Or, une telle circonstance constitue la caractéristique essentielle qui distingue une relation de travail à durée déterminée d'une relation de travail à durée indéterminée.

43 En effet, le fait que, à la date de fin des cours, il ne soit pas mis fin à la relation de travail des professeurs relevant du statut des fonctionnaires, ou que cette relation ne soit pas suspendue, est inhérent à la nature même de la relation de travail de ces travailleurs. En effet, ceux-ci ont vocation à occuper un emploi permanent précisément parce qu'ils sont employés dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée.

44 Quant aux relations de travail à durée déterminée, telles que celles des intéressés, elles sont, en revanche, ainsi que cela résulte de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre, caractérisées par le fait que l'employeur et le travailleur sont, dès la conclusion de ces relations, convenus que celles-ci prendraient fin lors de la survenance de conditions déterminées de manière objective, telles que l'achèvement d'une tâche déterminée, la survenance d'un événement donné ou encore l'atteinte d'une date précise (voir, en ce sens, arrêts du 5 juin 2018, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, point 57, et *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 60).

45 Or, en l'occurrence, il incombe à la seule juridiction de renvoi d'apprécier si l'employeur a mis fin aux relations de travail des intéressés avant la survenance de la condition déterminée de manière objective par les parties en litige devant elle. Si tel s'avère être le cas, cette circonstance constituerait non pas une discrimination prohibée par l'accord-cadre, mais une violation par l'employeur des termes contractuels encadrant lesdites relations de travail, qui pourrait, le cas échéant, être sanctionnée conformément aux dispositions nationales applicables.

46 Dans ces conditions, dans la mesure où, ainsi que cela a été rappelé, en substance, aux points 33 et 36 du présent arrêt, l'accord-cadre reconnaît, en principe, la légitimité du recours aux relations de travail à durée indéterminée aussi bien que du recours aux relations de travail à durée déterminée et ne prescrit pas les conditions auxquelles il peut être fait usage de telles relations, une différence de traitement qui, telle que celle en cause au principal, consiste dans le seul fait qu'une relation de travail à durée déterminée est arrivée, à une date donnée, à son terme, alors qu'une relation de travail à durée indéterminée n'a pas été terminée à cette date ne saurait être sanctionnée, sur le fondement de cet accord.

47 Cette appréciation n'est pas remise en cause par l'argument de la Commission européenne selon lequel la seule nature temporaire de la relation de travail n'est pas susceptible de constituer une « raison objective » pouvant justifier une différence de traitement au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

48 En effet, la différence visée au point 46 du présent arrêt est inhérente à la coexistence de relations de travail à durée indéterminée et à durée déterminée et ne saurait, sous peine d'effacer toute différence entre ces deux catégories de relations de travail, relever de l'interdiction énoncée à cette clause.

49 Au demeurant, il ressort de la décision de renvoi que M. Viejobueno Ibáñez et M^{me} de la Vara González font valoir, en substance, que leurs relations de travail à durée déterminée auraient dû cesser non pas le 29 juin 2012, date de la fin de la période de cours, mais le 14 septembre 2012, soit environ deux mois et demi plus tard, ainsi que cela était prévu dans l'accord du 10 mars 1994.

50 À cet égard, il convient d'observer que les intéressés ne demandent pas à être effectivement traités, en ce qui concerne la durée de leur relation de travail, de la même manière que leurs collègues relevant du statut des fonctionnaires, ceux-ci ayant vocation à occuper leurs postes même après le 14 septembre 2012. Leurs demandes reviennent, en réalité, à réclamer le même traitement que celui accordé aux professeurs qui ont été employés en tant qu'agents non titulaires, au cours des années scolaires précédentes, jusqu'au 14 septembre.

51 Or, le principe de non-discrimination ayant 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, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 50 et jurisprudence citée), les éventuelles différences de traitement entre certaines catégories de personnel à durée déterminée ne relèvent pas du principe de non-discrimination consacré par cet accord (voir, en ce sens, arrêt du 14 septembre 2016, *Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, point 38 et jurisprudence citée).

52 Dans ces conditions, la différence de traitement alléguée par les intéressés ne saurait, en tout état de cause, relever de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

53 S'agissant, enfin, de la circonstance que les intéressés ont été privés de la possibilité de jouir effectivement de leurs congés annuels, qu'ils n'ont pas reçu de rémunération pendant les mois de juillet, d'août et de septembre de l'année 2012 et qu'ils n'ont pas acquis d'ancienneté au titre de ces mois aux fins de l'avancement de carrière, il convient de relever que cette circonstance n'est que la conséquence directe de la cessation de leurs relations de travail, laquelle ne constitue pas une différence de traitement interdite par l'accord-cadre.

54 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne

s'oppose pas à une réglementation nationale qui permet à un employeur de mettre un terme, à la date de fin des cours, à la relation de travail à durée déterminée des professeurs recrutés pour une année scolaire en tant qu'agents non titulaires, au motif que les conditions de nécessité et d'urgence auxquelles était subordonné leur recrutement ne sont plus remplies à cette date, alors que la relation de travail à durée indéterminée des professeurs qui ont la qualité de fonctionnaires se poursuit.

Sur les deuxième et troisième questions

55 Il ressort de la décision de renvoi que, par ses deuxième et troisième questions, qu'il y a lieu d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi cherche à savoir, en substance, si l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui permet de mettre un terme, à la date de fin des cours, à la relation de travail à durée déterminée des professeurs recrutés pour une année scolaire en tant qu'agents non titulaires, dès lors que cela prive ces professeurs de jours de congé annuel payé d'été afférent à cette année scolaire, alors même que lesdits professeurs perçoivent une indemnité financière à ce titre.

56 À cet égard, il convient de rappeler que les travailleurs doivent normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de leur sécurité et de leur santé. Ce n'est, dès lors, que dans le cas où la relation de travail prend fin que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 permet de remplacer le droit au congé annuel payé non pris par une compensation financière (arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 23, ainsi qu'ordonnance du 21 février 2013, Maestre García, C-194/12, EU:C:2013:102, point 28).

57 Or, dans l'affaire au principal, il est constant que les relations de travail des intéressés ont pris fin. Par conséquent, en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88, le législateur espagnol pouvait prévoir que ces derniers percevaient une indemnité financière au titre de la période de congé annuel payé dont ils n'ont pu bénéficier.

58 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui permet de mettre un terme, à la date de fin des cours, à la relation de travail à durée déterminée des professeurs recrutés pour une année scolaire en tant qu'agents non titulaires, quand bien même cela prive ces professeurs de jours de congé annuel payé d'été afférent à cette année scolaire, pour autant que lesdits professeurs perçoivent une indemnité financière à ce titre.

Sur les dépens

59 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 (première chambre) dit pour droit :

1) La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui permet à un

employeur de mettre un terme, à la date de fin des cours, à la relation de travail à durée déterminée des professeurs recrutés pour une année scolaire en tant qu'agents non titulaires, au motif que les conditions de nécessité et d'urgence auxquelles était subordonné leur recrutement ne sont plus remplies à cette date, alors que la relation de travail à durée indéterminée des professeurs qui ont la qualité de fonctionnaires se poursuit.

2) L'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui permet de mettre un terme, à la date de fin des cours, à la relation de travail à durée déterminée des professeurs recrutés pour une année scolaire en tant qu'agents non titulaires, quand bien même cela prive ces professeurs de jours de congé annuel payé d'été afférent à cette année scolaire, pour autant que lesdits professeurs perçoivent une indemnité financière à ce titre.

Signatures

* Langue de procédure : l'espagnol.
