



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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2022:3

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

13 janvier 2022 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clauses 4 et 5 – Contrats de travail à durée déterminée dans le secteur public – Professeurs de religion catholique – Notion de “raisons objectives” justifiant le renouvellement de tels contrats – Besoin permanent de personnel de remplacement »

Dans l’affaire C-282/19,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Tribunale di Napoli (tribunal de Naples, Italie), par décision du 13 février 2019, parvenue à la Cour le 3 avril 2019, dans la procédure

YT,

ZU,

AW,

BY,

CX,

DZ,

EA,

FB,

GC,

IE,

JF,

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,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. A. Arabadjiev, président de la première chambre, faisant fonction de président de la deuxième chambre, M^{me} I. Ziemele, MM. T. von Danwitz, P. G. Xuereb et A. Kumin (rapporteur), juges,

avocat général : M. E. Tanchev,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY et PL, par M^e S. Tramontano, avvocato,
- pour HD, par M^e F. Sorrentino, avvocata,
- pour OK, par M^e V. De Michele, avvocato,
- pour Federazione GILDA-UNAMS, par M^e T. de Grandis, avvocato,
- pour le gouvernement italien, par M^{me} G. Palmieri, en qualité d'agent, assistée de M^{me} L. Fiandaca et de M. P. Gentili, avvocati dello Stato,
- pour la Commission européenne, par MM. G. Gattinara et M. van Beek ainsi que par M^{me} C. Valero, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 18 mars 2021,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des clauses 4 et 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre »), qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43), de l'article 1^{er} et de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de 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 de l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY, PL, HD et OK (ci-après les « requérants au principal »), qui enseignent la religion catholique au sein d'établissements d'enseignement public, au Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca – MIUR (ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – MIUR, Italie) et à l'Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (bureau régional de l'enseignement de la Campanie, Italie) au sujet de leur demande de requalifier leur contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 1999/70

3 Aux termes du considérant 14 de la directive 1999/70 :

« [L]es 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 ».

L'accord-cadre

4 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 ».

5 Les points 6 à 8 et 10 des considérations générales de l'accord-cadre sont rédigés comme suit :

« 6. considérant que les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration de la performance ;

7. considérant que l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée basée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus ;

8. considérant que les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupations et activités qui peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs ;

[...]

10. considérant que le présent accord renvoie aux États membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités d'application de ses principes généraux, prescriptions minimales et dispositions, afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre et les circonstances de secteurs et occupations particuliers, y compris les activités de nature saisonnière ».

6 Aux termes de la clause 1 de l'accord-cadre :

« Le présent accord-cadre a pour objet :

a) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination ;

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

7 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. »

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 ;

[...] »

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 ne soit justifié par des raisons objectives. »

10 La clause 5 de l'accord-cadre, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », énonce :

« 1. 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 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.

2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :

- a) sont considérés comme "successifs" ;
- b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée. »

11 La clause 8 de l'accord-cadre, intitulée « Dispositions sur la mise en œuvre », est ainsi libellée :

« 1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans le présent [accord-cadre].

[...] »

La directive 2000/78

12 Le considérant 24 de la directive 2000/78 énonce :

« L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration n° 11 relative au statut des Églises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles. Dans cette perspective, les États membres peuvent maintenir ou prévoir des dispositions spécifiques sur les exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées susceptibles d'être requises pour y exercer une activité professionnelle. »

13 L'article 1^{er} de cette directive dispose que celle-ci a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée, notamment, sur la religion ou les convictions, en ce qui

concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

14 L'article 2, paragraphes 1 et 2, de ladite directive prévoit :

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er}.

2. Aux fins du paragraphe 1 :

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :

i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, [...]

[...] »

Le droit italien

15 L'article 3, paragraphes 4, 7, 8 et 9, 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), dispose :

« 4. Chaque candidat au concours doit être en possession du titre d'aptitude [...] délivré par l'Ordinaire diocésain territorialement compétent et ne peut concourir que pour les postes disponibles dans le territoire relevant du diocèse

[...]

7. Les commissions établissent la liste des personnes ayant réussi le concours en prenant en compte, outre le résultat des épreuves, exclusivement les titres [...] Le directeur régional approuve la liste et envoie à l'Ordinaire diocésain territorialement compétent les noms des personnes qui se trouvent en ordre utile pour occuper les postes des dotations organiques [...] Le directeur régional puise dans la liste des personnes ayant réussi le concours pour communiquer à l'Ordinaire diocésain les noms nécessaires pour pourvoir les postes qui deviendraient éventuellement vacants dans les dotations organiques pendant la période de validité du concours.

8. Le recrutement par voie de contrat de travail à durée indéterminée est décidé par le directeur régional, en concertation avec l'Ordinaire diocésain territorialement compétent [...]

9. Aux motifs de résolution de la relation de travail prévus par les dispositions en vigueur s'ajoute la révocation du titre d'aptitude par l'Ordinaire diocésain territorialement compétent, devenue exécutoire en droit canonique [...] »

16 L'article 36, paragraphes 1, 2 et 5, 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 30 mars 2001 (supplément ordinaire à la GURI n° 106, du 9 mai 2001), dans sa version applicable à l'affaire au principal (ci-après le « décret législatif n° 165/2001 »), disposait :

« 1. Pour les exigences liées à leurs besoins ordinaires, les administrations publiques recrutent exclusivement par voie de contrats de travail salarié à durée indéterminée [...].

2. Afin de répondre à des exigences à caractère exclusivement temporaire ou exceptionnel, les administrations publiques peuvent avoir recours à des formes de contrat flexibles pour le recrutement et l'emploi du personnel prévues dans le code civil et dans les lois relatives aux rapports de travail salarié au sein de l'entreprise, dans le respect de la procédure de recrutement en vigueur.

[...]

5. En 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. »

17 L'article 5, paragraphes 2 et 4 bis, du decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE 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), dans sa version applicable à l'affaire au principal (ci-après le « décret législatif n° 368/2001 »), disposait :

« 2. Si la relation de travail se poursuit au-delà du trentième jour, en cas de contrat d'une durée inférieure à six mois et lorsque la durée totale visée au paragraphe 4 bis s'est écoulée, ou au-delà du cinquantième jour dans les autres cas, le contrat est réputé à durée indéterminée à compter de l'échéance desdits termes.

[...]

4 bis. [...] 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 en application du paragraphe 2 [...] »

18 L'article 10, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001 disposait :

« [...] sont [...] exclus de l'application du présent décret les contrats à durée déterminée conclus pour pourvoir au remplacement du personnel enseignant et du personnel administratif, technique et auxiliaire, compte tenu de la nécessité de garantir la continuité du service scolaire et éducatif, y compris en cas d'absence temporaire du personnel enseignant et du personnel administratif,

technique et auxiliaire ayant une relation de travail à durée indéterminée ou même déterminée.
[...] »

19 Le decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n° 183 (décret législatif n° 81 relatif au régime organique des contrats de travail et à la révision de la législation relative aux fonctions, en vertu de l’article 1^{er}, paragraphe 7, de la loi n° 183, du 10 décembre 2014), du 15 juin 2015 (supplément ordinaire à la GURI n° 144, du 24 juin 2015) (ci-après le « décret législatif n° 81/2015 »), qui a abrogé et remplacé le décret législatif n° 368/2001, a repris, en substance, à son article 19, la même disposition que celle issue de l’article 5, paragraphe 4 bis, de ce dernier décret législatif. Cet article 19 était libellé comme suit :

« 1. Le contrat de travail peut être conclu pour une durée n’excédant pas 36 mois.

2. Sans préjudice des différentes dispositions contenues dans les conventions collectives, [...] la durée des relations de travail à durée déterminée entre le même employeur et le même travailleur, résultant d’une succession de contrats conclus pour l’accomplissement de tâches de même niveau et de même catégorie juridique, et sans tenir compte des périodes d’interruption entre un contrat de travail et le suivant, ne peut pas dépasser 36 mois. [...] Lorsque la limite de 36 mois est dépassée, à la suite d’un contrat unique ou d’une succession de contrats, le contrat est converti en un contrat à durée indéterminée. »

20 L’article 29, paragraphe 2, sous c), du décret législatif n° 81/2015 reprend, en substance, la teneur de l’article 10, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001, en ce qu’il dispose que sont également exclus du champ d’application du chapitre III du décret législatif n° 81/2015 relatif au travail à durée déterminée les contrats à durée déterminée conclus avec des enseignants et des agents administratifs, techniques et auxiliaires afin de pourvoir aux postes de remplaçants.

21 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 »), dispose :

« 1. Dans les écoles publiques non universitaires de tout type et 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 [...] et par les accords prévus par le point 5, sous b), dudit protocole additionnel.

2. 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. »

22 L’article 399 de ce décret législatif dispose que la titularisation du personnel enseignant de l’école maternelle, élémentaire et secondaire, y compris des lycées artistiques et des instituts d’art, s’effectue, pour la moitié des postes annuels à pourvoir, par concours sur titres et épreuves et, pour l’autre moitié, en ayant recours aux listes permanentes d’aptitude visées à l’article 401. Si la liste d’aptitude d’un concours sur titres et épreuves est épuisée et qu’il reste des postes à pourvoir en vertu de celui-ci, ces derniers doivent être ajoutés aux postes attribués à la liste d’aptitude permanente correspondante. Ces postes seront réintégrés lors de la procédure de concours suivante.

23 L'article 1, 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 »), dispose que, pour l'année scolaire 2015/2016, le MIUR est autorisé à mettre en œuvre un plan extraordinaire de recrutement d'enseignants à durée indéterminée pour les établissements scolaires publics de tous les niveaux, en vue de pourvoir à tous les postes communs et de soutien aux effectifs « de droit », qui sont encore vacants et libres à l'issue des opérations de titularisation effectuées pour cette même année scolaire en vertu de l'article 399 du décret législatif n° 297/1994, à l'issue desquelles les listes d'aptitude des concours sur titres et épreuves publiées avant l'année 2012 sont supprimées.

24 L'article 40, paragraphes 1 et 5, de la convention collective nationale du secteur « enseignement », du 29 novembre 2007, complétée par la convention collective nationale du travail, du 19 avril 2018 (supplément ordinaire n° 274 à la GURI n° 292, du 17 décembre 2007) (ci-après la « CCNL »), dispose :

« 1. Les dispositions de l'article 25, paragraphes 2, 3 et 4, s'appliquent au personnel visé par le présent article.

[...]

5. Les 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. »

25 L'article 25, paragraphe 3, de la CCNL prévoit :

« Les relations individuelles de travail à durée déterminée ou indéterminée du corps professoral et éducatif des instituts et écoles publics de tout type et niveau sont instituées et régies par des contrats individuels, dans le respect des dispositions de la loi, de la réglementation de l'Union et de la convention collective nationale en vigueur. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

26 Les requérants au principal sont des professeurs de religion catholique qui ont été recrutés par le MIUR et qui sont employés au sein d'établissements d'enseignement public depuis de nombreuses années au moyen de contrats à durée déterminée successifs.

27 Estimant que cette succession de contrats à durée déterminée est illégale et constatant qu'ils n'ont pu bénéficier du mécanisme de titularisation prévu à l'article 399 du décret législatif n° 297/1994, les requérants au principal considèrent qu'ils sont victimes d'une discrimination par rapport aux enseignants d'autres matières. Ils ont dès lors introduit un recours devant la juridiction de renvoi aux fins d'obtenir, en vertu de l'article 5, paragraphes 2 et 4 bis, du décret législatif n° 368/2001, la transformation de leurs contrats actuels en contrats à durée indéterminée ou, à titre subsidiaire, la réparation du dommage subi en raison de la conclusion de contrats à durée déterminée successifs.

28 La Federazione GILDA-UNAMS (fédération GILDA-UNAMS), association professionnelle et syndicale d'enseignants, qui est intervenue à la procédure au principal en qualité d'organisation syndicale signataire de la CCNL, soutient, notamment, que les enseignants de religion catholique

sont victimes de discrimination en raison de l'impossibilité de voir leur relation de travail à durée déterminée convertie en relation de travail à durée indéterminée, alors qu'ils disposeraient du même titre d'aptitude à enseigner que les autres enseignants.

29 La juridiction de renvoi estime qu'aucune des demandes des requérants au principal ne peut être accueillie au regard du droit italien.

30 À cet égard, elle précise, tout d'abord, que, à la date du dépôt du recours des requérants au principal, leurs contrats de travail respectifs avaient tous une durée cumulée supérieure à 36 mois. Or si, dans ce cas, en principe, le décret législatif n° 368/2001 prévoit la transformation des contrats à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée, l'article 36, paragraphe 5, du décret législatif n° 165/2001 exclurait expressément, dans le secteur de la fonction publique, une telle transformation.

31 Elle relève ensuite que, si la succession continue de contrats de travail à durée déterminée au-delà de 36 mois peut également, en vertu de l'article 36, paragraphe 5, du décret législatif n° 165/2001, être sanctionnée par la réparation du dommage subi par le travailleur en raison de cette succession, l'article 10, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001 exclurait une telle possibilité dans le secteur de l'enseignement, ainsi que l'article 29, paragraphe 2, du décret législatif n° 81/2015 l'aurait ultérieurement confirmé.

32 En outre, la juridiction de renvoi souligne que les requérants au principal n'ont pas pu bénéficier de la titularisation ni en vertu de l'article 399 du décret législatif n° 297/1994 ni en vertu de la loi n° 107/2015, laquelle a donné lieu à une régularisation générale du personnel auxiliaire de l'enseignement en autorisant la conclusion de contrats à durée indéterminée.

33 Il ressortirait de ces éléments qu'aucune mesure de prévention de l'usage abusif de contrats de travail à durée déterminée successifs, au sens de la clause 5 de l'accord-cadre, ne serait prévue par le droit italien pour les professeurs de religion catholique enseignant dans des établissements publics. La juridiction de renvoi se demande, dès lors, si le droit italien est conforme au droit de l'Union.

34 À cet égard, elle indique que, selon la jurisprudence constante de la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation, Italie), l'article 10, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001, qui est une *lex specialis*, exclut, dans le secteur de l'enseignement, la transformation des contrats à durée déterminée, conclus pour pourvoir à des remplacements, en contrats à durée indéterminée.

35 La juridiction de renvoi précise également que, selon la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle, Italie), qui a opéré un contrôle de constitutionnalité de l'article 10, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001 et de l'article 36, paragraphes 5, du décret législatif n° 165/2001, il serait impossible, dans le secteur de la fonction publique, de transformer une relation de travail à durée déterminée en relation de travail à durée indéterminée.

36 Selon la juridiction de renvoi, cette jurisprudence serait contraire à celle découlant de l'arrêt du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), par lequel la Cour aurait conclu que la clause 5 de l'accord-cadre devait être interprétée en ce sens qu'elle s'opposait à une réglementation nationale en vertu de laquelle ne sont pas applicables au secteur d'activité des fondations lyriques et symphoniques les règles de droit commun régissant les relations de travail et visant à sanctionner le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs par la requalification automatique de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, dans l'hypothèse où la relation de

travail perdurerait au-delà d'une certaine durée, lorsqu'il n'existe aucune autre mesure effective dans l'ordre juridique interne sanctionnant les abus constatés dans ce secteur.

37 Enfin, la juridiction de renvoi rappelle que l'enseignement de la religion catholique n'est possible que si l'Ordinaire diocésain a délivré un « titre d'aptitude » à l'enseignant (ci-après le « titre d'aptitude ») et que ce titre n'a pas été révoqué. La révocation du titre d'aptitude constituerait donc un motif valable de licenciement, ce qui témoignerait également du caractère précaire de la relation de travail d'un professeur de religion catholique.

38 C'est dans ces conditions que le Tribunale di Napoli (tribunal de Naples, Italie) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Le traitement différent réservé aux seuls professeurs de religion catholique, tels que les requérants [au principal], 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 professeurs de religion catholique, tels que les requérants [au principal], soient traités différemment des autres enseignants, en ne bénéficiant d'aucune des mesures de prévention prévues à la clause 5 de l'accord-cadre [...] ?

2) Dans l'hypothèse d'une 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 [renvoi] 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 par la loi n° 107/2015, en obtenant leur titularisation et, partant, un contrat de travail à durée indéterminée ; en conséquence, la juridiction de [renvoi] doit-elle prononcer la constitution d'une relation de travail à durée indéterminée avec l'administration défenderesse [au principal] ?

3) La clause 5 de l'accord-cadre [...] 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 transformation 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 [...] ou l'article 1^{er} de la directive 2000/78 permettent-ils de laisser inappliquées les règles qui empêchent la transformation 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 ? »

Sur la compétence de la Cour

39 Le gouvernement italien, invoquant l'article 17, paragraphe 1, TFUE, estime que la Cour n'est pas compétente pour répondre aux questions préjudicielles qui lui sont posées par la juridiction de renvoi au motif que ces questions visent les relations entre l'ordre juridique de la

République italienne et l'ordre juridique confessionnel, en l'occurrence l'ordre juridique de l'Église catholique, ces relations relevant exclusivement du droit interne.

40 L'article 17, paragraphe 1, TFUE imposerait une obligation de respect du statut dont bénéficient, en vertu du droit national, notamment les églises, qui se traduirait par l'absence d'ingérence dans les matières strictement religieuses et qui aurait été consacrée par la Cour EDH dans son arrêt du 15 mai 2012, *Fernández Martínez c. Espagne* (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007).

41 En l'occurrence, la relation de travail entre l'établissement scolaire concerné et les professeurs de religion catholique serait régie par l'accord portant modification du concordat conclu le 18 février 1984 entre la République italienne et le Saint-Siège (ci-après le « concordat ») ainsi que par son protocole additionnel. Aux termes du point 5 de ce dernier, l'enseignement de la religion catholique serait dispensé par des enseignants reconnus aptes par l'autorité ecclésiastique et nommés, en accord avec elle, par l'autorité scolaire.

42 Selon le canon 804, paragraphe 2, du code de droit canonique, l'Ordinaire du lieu veillerait à ce que les professeurs 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. Il serait donc constant qu'il existe un lien entre, d'une part, le titre d'aptitude et, d'autre part, le recrutement et la pérennité de la relation de travail du professeur de religion catholique.

43 Il s'ensuivrait que l'existence d'une discrimination, au sens de la directive 2000/78, à l'égard des professeurs de religion catholique des établissements d'enseignement public ne pourrait être constatée sans entraîner un manquement à l'obligation de non-ingérence qui serait consacrée de manière expresse à l'article 17 TFUE.

44 Dans ce contexte, le gouvernement italien souligne le caractère facultatif de l'enseignement de la religion catholique, ainsi que cela ressort, notamment, de l'article 9, paragraphe 2, du concordat, confirmé par ailleurs par la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle). Ce caractère facultatif aurait nécessairement des répercussions sur le régime applicable à la relation de travail des professeurs de religion catholique. La « demande » de cet enseignement serait, notamment, imprévisible et extrêmement volatile dans le temps et cela même à court terme, puisqu'elle dépendrait intégralement du choix des élèves et/ou de leurs parents de suivre ou non ledit enseignement. Le gouvernement italien en conclut que la relation de travail des professeurs de religion catholique doit être particulièrement souple et conduire à ce qu'environ 30 % des professeurs enseignant la religion catholique concluent un contrat à durée déterminée.

45 Par ailleurs, le gouvernement italien rappelle que l'article 351 TFUE prévoit que les droits et les obligations résultant de conventions conclues antérieurement au 1^{er} janvier 1958 entre un ou plusieurs États membres, d'une part, et un ou plusieurs États tiers, d'autre part, ne sont pas affectés par les dispositions des traités. Or, l'accord de 1984 aurait révisé le concordat de 1929, dont l'article 36 prévoyait déjà que l'enseignement de la religion catholique devait être confié à des personnes ayant obtenu l'approbation de l'autorité ecclésiastique ou, en tout état de cause, disposant d'un titre d'aptitude délivré par l'Ordinaire diocésain, une révocation de ce titre étant suffisante pour priver le professeur de son aptitude à enseigner.

46 À cet égard, il convient de rappeler, en premier lieu, que, selon l'article 17, paragraphe 1, TFUE, 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.

47 Cette disposition n'a toutefois pas pour conséquence, ainsi que l'a jugé la Cour, qu'une différence de traitement contenue dans une législation nationale prévoyant l'octroi à certains travailleurs d'un jour férié destiné à permettre la célébration d'une fête religieuse soit exclue du champ d'application de la directive 2000/78 et que la conformité d'une telle différence de traitement avec cette directive échappe à un contrôle juridictionnel effectif (arrêt du 22 janvier 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, point 31).

48 De même, ladite disposition ne saurait impliquer qu'une éventuelle différence de traitement contenue dans la législation nationale prévoyant des sanctions en cas d'abus dans l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs dans les établissements d'enseignement public entre les professeurs de religion catholique de ces établissements et les autres enseignants soit exclue du champ d'application tant de cette directive que de l'accord-cadre.

49 En effet, d'une part, le libellé de l'article 17 TFUE correspond, en substance, à celui de la déclaration n° 11 relative au statut des Églises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam. Or, le fait que cette dernière soit explicitement citée au considérant 24 de la directive 2000/78 met en évidence que le législateur de l'Union a nécessairement tenu compte de ladite déclaration lors de l'adoption de cette directive (arrêt du 22 janvier 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, point 32 et jurisprudence citée).

50 D'autre part, l'article 17 TFUE exprime, certes, 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 religieuses (arrêts du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 58 ; du 11 septembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, point 48, et du 22 janvier 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, point 33).

51 Toutefois, il convient de constater que les dispositions nationales en cause au principal ne visent pas à organiser les rapports entre un État membre et les églises, en l'occurrence l'église catholique, mais concernent les conditions de travail des professeurs enseignant la religion catholique dans les établissements publics (voir, par analogie, arrêt du 22 janvier 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, point 33).

52 Certes, il existe, comme le fait valoir la République italienne, un lien entre, d'une part, le titre d'aptitude délivré aux professeurs de religion catholique et, d'autre part, le recrutement et la pérennité de la relation de travail de ces professeurs. Toutefois, non seulement la délivrance et la révocation de ce titre, ainsi que les conséquences qui peuvent en résulter, présentent un lien avec le recrutement et la pérennité de la relation de travail desdits professeurs, mais de plus la compétence de l'Ordinaire diocésain n'est pas mise en cause par les dispositions visées par les questions préjudicielles et subsistera, que les requérants au principal parviennent ou non à obtenir la transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, l'application de l'accord-cadre aux faits au principal n'implique pas de se prononcer sur le caractère facultatif de l'enseignement de la religion catholique.

53 Il s'ensuit que dans l'affaire au principal n'est pas en cause le « statut » dont bénéficient, en vertu du droit italien, les églises visées à l'article 17, paragraphe 1, TFUE, telle que, en l'occurrence, l'Église catholique.

54 La compétence de la Cour dans la présente affaire ne peut pas non plus être remise en cause par l'article 351, paragraphe 1, TFUE, aux termes duquel « [l]es droits et obligations résultant de conventions conclues antérieurement au 1^{er} janvier 1958 ou, pour les États adhérents,

antérieurement à la date de leur adhésion, entre un ou plusieurs États membres, d'une part, et un ou plusieurs États tiers, d'autre part, ne sont pas affectés par les dispositions des traités ».

55 Il convient de rappeler, à cet égard, que cette disposition vise à permettre aux États membres de respecter les droits que les États tiers tirent, conformément au droit international, de ces conventions antérieures [avis 2/15 (Accord de libre-échange avec Singapour), du 16 mai 2017, EU:C:2017:376, point 254 et jurisprudence citée].

56 Or, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 43 de ses conclusions, ladite disposition n'est pas pertinente pour la procédure au principal dans la mesure où les conventions conclues avec le Saint-Siège ou liées à celui-ci concernent la compétence des Ordinaires diocésains d'émettre et de révoquer les titres d'aptitude à l'enseignement de la religion catholique, compétence qui n'est pas mise en cause, ainsi qu'il ressort du point 52 du présent arrêt, par les dispositions visées par les questions préjudicielles, en particulier la clause 5 de l'accord-cadre.

57 Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que la Cour est compétente pour statuer sur la demande de décision préjudicielle.

Sur les questions préjudicielles

58 Par ses questions, qu'il convient d'examiner conjointement, la juridiction de renvoi demande, en substance, d'une part, si l'interdiction de discrimination fondée sur la religion, au sens de la directive 2000/78 et de l'article 21 de la Charte ainsi que la clause 5 de l'accord-cadre, doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une réglementation nationale qui exclut les professeurs de religion catholique des établissements d'enseignement public de l'application des règles visant à sanctionner le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs, et, d'autre part, si cette clause doit être interprétée en ce sens que la nécessité d'un titre d'aptitude délivré par une autorité ecclésiastique en vue de permettre à ces professeurs d'enseigner la religion catholique est constitutive d'une « raison objective », au sens du point 1, sous a), de cette même clause.

59 Il convient de rappeler d'emblée que, conformément à l'article 1^{er} de la directive 2000/78, et ainsi qu'il ressort tant de l'intitulé et du préambule que du contenu et de la finalité de celle-ci, cette directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée, notamment, sur la religion en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement, en offrant à toute personne une protection efficace contre la discrimination fondée, notamment, sur ce motif (voir, en ce sens, arrêt du 26 janvier 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, point 32).

60 Ladite directive concrétise ainsi, dans le domaine qu'elle couvre, le principe général de non-discrimination désormais consacré à l'article 21 de la Charte (arrêt du 26 janvier 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, point 33).

61 Il s'ensuit que, lorsqu'elle est saisie d'une question préjudicielle ayant pour objet l'interprétation du principe général de non-discrimination en fonction de la religion, tel que consacré à l'article 21 de la Charte, ainsi que des dispositions de la directive 2000/78, par lesquelles cet article 21 est mis en œuvre et qui contribuent à la réalisation des objectifs dudit article 21, dans le cadre d'un litige opposant un particulier à une administration publique, la Cour examine cette question au regard de cette directive (voir, en ce sens, arrêt du 13 novembre 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, point 25 et jurisprudence citée).

62 Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, on entend par « principe de l'égalité de traitement » l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de cette directive. L'article 2, paragraphe 2, sous a), de ladite directive précise qu'une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable que l'est une autre personne se trouvant dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de la même directive, parmi lesquels figure la religion. Selon l'article 2, paragraphe 2, sous b), de celle-ci, une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion donnée, par rapport à d'autres personnes.

63 Par ailleurs, selon la jurisprudence de la Cour dans la mesure où la Cour EDH, notamment dans son arrêt du 15 mai 2012, *Fernández Martínez c. Espagne* (CE :ECHR :2012 :0515JUD 005603007), et, par la suite, la Charte donnent une acception large de la notion de « religion », en ce qu'elles incluent dans cette notion la liberté des personnes de manifester leur religion, il y a lieu de considérer que le législateur de l'Union a entendu retenir la même approche lors de l'adoption de la directive 2000/78, de sorte qu'il convient d'interpréter la notion de « religion » figurant à l'article 1^{er} de cette directive comme couvrant tant le forum internum, à savoir le fait d'avoir des convictions, que le forum externum, à savoir la manifestation en public de la foi religieuse (arrêt du 14 mars 2017, *G 4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, point 28).

64 Or, en l'occurrence, il ressort de la demande de décision préjudicielle que la réglementation nationale en cause au principal prive les professeurs de religion catholique des établissements d'enseignement public, tels que les requérants au principal, de la possibilité de transformer leur contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée et/ou d'obtenir une réparation pour le préjudice subi du fait de la succession de contrats à durée déterminée non pas en raison de leur religion mais, à l'instar des autres professeurs de ces établissements, au motif qu'ils relèvent du secteur de l'enseignement public. En outre, si, contrairement à ces derniers, ils n'ont pas bénéficié des procédures applicables en vertu de l'article 399 du décret législatif n° 297/1994 ni du plan extraordinaire de recrutement prévu par la loi n° 107/2015, c'est non pas pour ce motif mais en raison de la durée annuelle de leurs missions, qui ne permettait pas leur inscription sur les listes permanentes d'aptitude, alors que cette inscription était nécessaire aux titularisations intervenues à ces titres. Enfin, une telle durée est dépourvue de tout lien avec la délivrance d'un titre d'aptitude et la profession de foi nécessaires à l'enseignement de la religion catholique, ainsi qu'avec la possibilité de révoquer ce titre, puisque ces éléments concernent également les professeurs de religion catholique recrutés à durée indéterminée.

65 Ainsi, à supposer que les professeurs de religion catholique des établissements d'enseignement public se trouvent dans une situation comparable aux professeurs enseignant d'autres matières dans ces mêmes établissements, titulaires d'un contrat à durée déterminée et ayant bénéficié dudit article 399 ou dudit plan, une telle différence de traitement n'est pas fondée sur la religion, mais concerne seulement le régime applicable à la relation de travail.

66 Enfin, la juridiction de renvoi ne s'est pas interrogée sur l'existence éventuelle d'une discrimination indirecte, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, et la demande de décision préjudicielle ne comporte pas les éléments qui permettraient de considérer que le critère en apparence neutre que comporte la réglementation en cause au principal aboutirait, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion donnée.

67 En revanche, comme l'a relevé la Commission, le préjudice invoqué par les requérants au principal, résultant exclusivement de l'impossibilité de se prévaloir des instruments de protection

prévus dans le droit national pour sanctionner l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée, fait l'objet d'une réglementation spécifique de l'Union, à savoir celle prévue par l'accord-cadre.

68 Dans ces conditions, afin d'apporter une réponse utile à la juridiction de renvoi en vue de résoudre le litige dont elle est saisie, il y a lieu de reformuler les questions préjudicielles exclusivement à l'aune des dispositions pertinentes de l'accord-cadre et de considérer que, par ses questions, cette juridiction demande, en substance, si la clause 5 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui exclut les professeurs de religion catholique de l'application des règles visant à sanctionner le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs, et si la nécessité d'un titre d'aptitude délivré par une autorité ecclésiastique est constitutive d'une « raison objective », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre. Dans le cas où la réglementation nationale ne prévoirait aucune mesure de nature à prévenir, au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, ou à sanctionner les abus résultant de l'utilisation de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs, ladite juridiction se demande si la clause 4 de l'accord-cadre permet de laisser inappliquées les règles qui empêchent la transformation 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 période.

69 À titre liminaire, il importe de rappeler qu'il ressort du libellé même de la clause 2, point 1, de l'accord-cadre que le champ d'application de ce dernier est conçu de manière large, dès lors qu'il vise de façon générale les « 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 ». En outre, la définition de la notion de « travailleurs à durée déterminée » au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre, englobe l'ensemble des travailleurs, sans opérer de distinction selon la qualité publique ou privée de l'employeur auquel ils sont liés (ordonnance du 21 septembre 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, point 33).

70 Dans la mesure où l'accord-cadre n'exclut aucun secteur particulier de son champ d'application, il trouve donc à s'appliquer également au personnel recruté dans le secteur de l'enseignement dispensé au sein d'établissements publics (voir, en ce sens, arrêt du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 69).

71 Il s'ensuit que des travailleurs tels que les requérants au principal, employés par le MIUR et dont les contrats de travail sont conclus pour une durée déterminée, relèvent du champ d'application de l'accord-cadre.

72 Concernant la clause 4 de l'accord-cadre, il importe de rappeler que, selon une jurisprudence constante, 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, les éventuelles différences de traitement entre certaines catégories de personnel à durée déterminée ne relèvent pas du principe de non-discrimination consacré par ledit accord-cadre (voir, en ce sens, arrêt du 21 novembre 2018, Viejobueno Ibáñez et de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, point 51 ainsi que jurisprudence citée).

73 En particulier, la clause 4 de l'accord-cadre vise à faire application du principe de non-discrimination 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 17 mars 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, point 49 et jurisprudence citée).

74 Or, le fait que certains travailleurs à durée déterminée, tels que les requérants au principal, ne puissent pas bénéficier d'une requalification de leur contrat de travail en contrat à durée indéterminée alors que d'autres travailleurs de l'enseignement public enseignant d'autres matières et se trouvant dans une situation comparable le pouvaient, constitue précisément une différence de traitement entre deux catégories de travailleurs à durée déterminée.

75 Il s'ensuit que, dans une telle situation, la juridiction de renvoi ne peut laisser inappliquées les règles nationales qui empêchent, dans le cas des professeurs de religion catholique des établissements d'enseignement public, la transformation 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 sur le fondement de la clause 4 de l'accord-cadre, dès lors que cette situation ne relève pas de cette clause.

76 Concernant la clause 5 de l'accord-cadre, il convient de rappeler que cette clause a pour but de mettre en œuvre l'un des objectifs poursuivis par celui-ci, à savoir encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, considéré comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs, en prévoyant un certain nombre de dispositions protectrices minimales destinées à éviter la précarisation de la situation des salariés (arrêt du 3 juin 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, point 26 et jurisprudence citée).

77 En effet, comme cela résulte du deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre ainsi que des points 6 à 8 des considérations générales dudit accord-cadre, le bénéfice de la stabilité de l'emploi est conçu comme un élément majeur de la protection des travailleurs, alors que ce n'est que dans certaines circonstances que des contrats de travail à durée déterminée sont susceptibles de répondre aux besoins tant des employeurs que des travailleurs [voir, en ce sens, arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 65 ainsi que jurisprudence citée].

78 Ainsi, la clause 5 de l'accord-cadre impose, à son point 1, 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 qu'elle énumère, lorsque leur droit interne ne contient pas de mesures légales équivalentes. Les mesures ainsi énumérées au point 1, sous a) à c), de cette clause, au nombre de trois, ont trait, respectivement, à des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou de telles relations de travail, à la durée maximale totale de ces contrats ou de ces relations de travail successifs et au nombre maximal de renouvellements de ceux-ci (arrêt du 24 juin 2021, Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, point 45 ainsi que jurisprudence citée).

79 Les États membres disposent, à cet égard, d'une marge d'appréciation, dès lors qu'ils ont le choix de recourir à l'une ou à plusieurs des mesures énoncées à la clause 5, point 1, sous a) à c), de l'accord-cadre ou encore à des mesures légales existantes équivalentes. Ce faisant, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre assigne aux États membres un objectif général, consistant en la prévention de tels abus, tout en leur laissant le choix des moyens pour y parvenir, pour autant qu'ils ne remettent pas en cause l'objectif ou l'effet utile de cet accord-cadre (arrêt du 24 juin 2021, Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, point 46 ainsi que jurisprudence citée).

80 Ainsi qu'il ressort de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre et conformément au troisième alinéa du préambule ainsi qu'aux points 8 et 10 des considérations générales de celui-ci, c'est dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord-cadre que les États membres ont la faculté, pour autant que

cela est objectivement justifié, de tenir compte des besoins particuliers relatifs aux secteurs d'activités spécifiques et/ou aux catégories de travailleurs en cause (arrêt du 25 octobre 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, point 35 et jurisprudence citée).

81 Par ailleurs, la clause 5 de l'accord-cadre ne prévoit pas de sanctions spécifiques dans l'hypothèse où des abus auraient néanmoins été constatés. Dans un tel cas, il incombe aux autorités nationales d'adopter des mesures qui doivent revêtir un caractère non seulement proportionné, mais également suffisamment effectif et dissuasif pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord-cadre (voir, en ce sens, arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 47 ainsi que jurisprudence citée).

82 Ainsi, la clause 5 de 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. En effet, la clause 5, point 2, de l'accord-cadre laisse en principe aux États membres le soin de déterminer à quelles conditions les contrats ou les relations de travail à durée déterminée sont considérés comme conclus pour une durée indéterminée. Il en ressort que l'accord-cadre ne prescrit pas les conditions auxquelles il peut être fait usage des contrats à durée indéterminée (arrêt du 3 juin 2021, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, point 49 et jurisprudence citée).

83 Toutefois, afin qu'une telle réglementation nationale puisse être considérée comme conforme à l'accord-cadre, 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 successifs (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 48 ainsi que jurisprudence citée).

84 Il s'ensuit que, lorsqu'un recours abusif à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs a eu lieu, une mesure présentant des garanties effectives et équivalentes de protection des travailleurs doit pouvoir être appliquée pour sanctionner dûment cet abus et effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union. En effet, selon les termes mêmes de l'article 2, premier alinéa, de la directive 1999/70, les États membres doivent « prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par [cette] directive » (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 49 ainsi que jurisprudence citée).

85 Partant, il y a lieu de considérer que, en l'occurrence, s'il s'avère qu'il n'existe, dans la réglementation nationale en cause au principal, aucune autre mesure effective en vue d'éviter et de sanctionner les abus éventuellement constatés à l'égard du personnel du secteur de l'enseignement public de la religion catholique, une telle situation serait de nature à porter atteinte à l'objectif et à l'effet utile de la clause 5 de l'accord-cadre.

86 À cet égard, il convient de rappeler qu'il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation des dispositions du droit interne, cette mission incombant aux juridictions nationales compétentes, qui doivent déterminer si les exigences édictées à la clause 5 de l'accord-cadre sont satisfaites par les dispositions de la réglementation nationale applicable (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 50 ainsi que jurisprudence citée).

87 Il incombe donc, en l'occurrence, à la juridiction de renvoi d'apprécier dans quelle mesure les conditions d'application ainsi que la mise en œuvre effective des dispositions pertinentes du droit interne en font une mesure adéquate pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation

abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 51 ainsi que jurisprudence citée).

88 Toutefois, la Cour, statuant sur renvoi préjudiciel, peut, le cas échéant, apporter des précisions visant à guider ces juridictions dans leur appréciation (arrêt du 19 mars 2020, *Sánchez Ruiz e.a.*, C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 91 ainsi que jurisprudence citée).

89 Il ressort de la décision de renvoi, d'une part, que la réglementation nationale en cause au principal permet le recrutement, dans le secteur de l'enseignement public de la religion catholique, d'un grand nombre d'enseignants au moyen de contrats de travail à durée déterminée successifs, sans prévoir aucune des limites visées à la clause 5, point 1, sous b) et c), de l'accord-cadre quant à la durée maximale totale de ces contrats ou au nombre de renouvellements de ceux-ci et, d'autre part, que les contrats de travail à durée déterminée conclus dans ledit secteur sont expressément exclus du champ d'application des dispositions nationales qui permettent pour de tels contrats conclus successivement au-delà d'une certaine durée leur requalification en contrat de travail à durée indéterminée ainsi que, le cas échéant, la réparation du dommage subi du fait d'une telle succession.

90 En outre, selon les indications fournies par la juridiction de renvoi, les requérants au principal ne seraient pas non plus destinataires des procédures applicables en vertu de l'article 399 du décret législatif n° 297/1994 ni du plan extraordinaire de recrutement d'enseignants à durée indéterminée mis en place par le MIUR, lesquels ont été assimilés par la Cour à une forme de transformation de contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (arrêt du 8 mai 2019, *Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, points 32 à 36).

91 Dans ces circonstances, il convient de vérifier si le recours, dans le secteur de l'enseignement public de la religion catholique, à des contrats de travail à durée déterminée successifs peut être justifié par l'existence, dans le droit national, de raisons objectives, au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, et, plus particulièrement, si la délivrance du titre d'aptitude par l'Ordinaire diocésain en vue de permettre au professeur de religion catholique d'enseigner cette matière pourrait constituer une telle raison objective.

92 En effet, il y a lieu de relever que, ainsi que l'indique le point 7 des considérations générales de l'accord-cadre, les parties signataires de celui-ci ont considéré que l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée fondée sur des « raisons objectives » est un moyen de prévenir les abus (arrêt du 3 juin 2021, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, point 55 et jurisprudence citée).

93 S'agissant de la notion de « raisons objectives », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, 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 (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 59 ainsi que jurisprudence citée).

94 En revanche, une disposition nationale qui se bornerait à autoriser, de manière générale et abstraite, par une norme législative ou réglementaire, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs ne serait pas conforme aux exigences précisées au point précédent. En effet,

une telle disposition purement formelle ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents aux fins 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 effet. Cette disposition comporte donc un risque réel d'entraîner un recours abusif à ce type de contrats et n'est, dès lors, pas compatible avec l'objectif et l'effet utile de l'accord-cadre (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, points 60 et 61 ainsi que jurisprudence citée).

95 Le gouvernement italien invoque plusieurs arguments visant à démontrer qu'il existe, en l'occurrence, des circonstances précises et concrètes de nature à justifier le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs pour les professeurs de religion catholique des établissements publics, ces circonstances résultant principalement de la relation entre la République italienne et le Saint-Siège ainsi que de la souplesse organisationnelle requise pour l'enseignement de la religion catholique.

96 S'agissant du premier aspect, le gouvernement italien souligne, tout d'abord, que l'enseignement de la religion catholique dans les écoles publiques est une particularité du système éducatif italien. Le lien de confiance spéciale qui doit exister entre le professeur enseignant cette matière et l'Ordinaire diocésain implique que le candidat à l'enseignement de la religion catholique est nécessairement évalué par l'évêque lui-même afin d'empêcher que l'enseignement soit contraire aux prescriptions de l'accord conclu entre la République italienne et le Saint-Siège, en donnant à l'évêque diocésain la possibilité d'apprécier, année après année, l'aptitude de chaque enseignant.

97 Ce gouvernement s'appuie ensuite sur le fait qu'un professeur de religion catholique ne pourrait enseigner cette matière qu'après la délivrance du titre d'aptitude par l'évêque diocésain, lequel évalue si le professeur concerné remplit les conditions prévues par le droit canonique et si ce titre peut être maintenu. À cet égard, le gouvernement italien précise que la « raison objective », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, découlerait non pas de la révocation éventuelle d'un tel titre, mais de la nécessité de respecter le concordat ainsi que de dispenser un enseignement de la religion catholique qui soit conforme à ses principes, notamment en vue de satisfaire les attentes des élèves et de leurs parents.

98 En outre, en contribuant conformément au concordat, en toute autonomie, notamment à la détermination des profils des enseignants, à la reconnaissance de leur aptitude et à leur nomination, l'Église catholique assumerait les responsabilités liées aux aspects confessionnels d'un enseignement à l'égard duquel l'État reste ouvert et disponible sans toutefois y participer. Celui-ci reconnaîtrait la valeur de la culture religieuse et tiendrait compte du fait que les principes du catholicisme font partie du patrimoine historique italien, tout en maintenant la distance propre à un État laïc pluraliste qui ne s'identifierait à aucune confession religieuse.

99 Concernant le second aspect, le gouvernement italien indique que le nombre élevé de contrats à durée déterminée dans le secteur de l'enseignement de la religion catholique garantirait la souplesse résultant du caractère facultatif de cet enseignement, ce qui permettrait d'adapter le nombre nécessaire de professeurs par le simple non-renouvellement d'un certain nombre de contrats annuels plutôt que par la résiliation de contrats à durée indéterminée. Cette approche, qui permettrait donc de répondre de manière adéquate à la fluctuation de la demande d'enseignement de la religion catholique en raison dudit caractère facultatif, serait approuvée par la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle) et constituerait, en outre, une expression de la préservation des intérêts financiers et organisationnels de l'État.

100 En ce qui concerne, en premier lieu, l'argument tiré du lien de confiance spécial qui doit exister entre le professeur enseignant la religion catholique et l'évêque diocésain, il suffit de constater que ce lien concerne tant les professeurs ayant conclu un contrat à durée indéterminée que ceux disposant d'un contrat à durée déterminée, de sorte que cet argument ne saurait être invoqué pour justifier le recours abusif aux contrats à durée déterminée.

101 S'agissant, en deuxième lieu, de la préservation de la culture religieuse et du patrimoine historique italien, il convient de relever que, si cet objectif peut être considéré comme étant digne de protection constitutionnelle, le gouvernement italien n'expose toutefois pas en quoi la poursuite dudit objectif justifierait que 30 % des professeurs enseignant la religion catholique soient engagés au moyen de contrats à durée déterminée (voir, en ce sens, arrêt du 25 octobre 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, point 45).

102 Dans ce contexte, il convient toutefois de constater, en troisième lieu, qu'il n'est pas exclu que le secteur de l'enseignement public de la religion catholique exige une adéquation constante entre le nombre de travailleurs qui y sont employés et le nombre d'utilisateurs potentiels, comme le souligne le gouvernement italien, entraînant, pour l'employeur, des besoins provisoires en matière de recrutement. Ainsi, l'engagement temporaire d'un travailleur en vue de satisfaire des besoins provisoires et spécifiques de l'employeur en termes de personnel peut, en principe, constituer une « raison objective », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre (arrêt du 25 octobre 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, point 47).

103 À cet égard, le service scolaire doit être organisé de manière à assurer une adéquation constante entre le nombre d'enseignants et le nombre d'élèves. Or, il ne saurait être nié que cette adéquation dépend d'une multitude de facteurs, dont certains peuvent, dans une certaine mesure, être difficilement contrôlables ou prévisibles, tels que, notamment, les flux migratoires externes et internes ou les choix de filières par les élèves (voir, en ce sens, 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 94).

104 De tels facteurs attestent, dans le secteur de l'enseignement en cause au principal, d'un besoin particulier de flexibilité qui, comme cela a été mentionné au point 102 du présent arrêt, est de nature, dans ce secteur spécifique, à objectivement justifier, au regard de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs afin de répondre de manière adéquate à la demande scolaire et d'éviter d'exposer l'État, en tant qu'employeur de ce secteur, au risque de devoir titulariser un nombre d'enseignants significativement supérieur à celui effectivement nécessaire pour remplir ses obligations en la matière (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).

105 En revanche, il ne saurait être admis que des contrats de travail à durée déterminée puissent être renouvelés aux fins de l'accomplissement, de manière permanente et durable, de tâches qui relèvent de l'activité normale du secteur de l'enseignement. Ainsi que la Cour l'a jugé à maintes reprises, le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée pour couvrir des besoins qui revêtent, en fait, un caractère non pas provisoire mais permanent et durable n'est pas justifié, au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, dans la mesure où une telle utilisation des contrats ou des relations de travail à durée déterminée va directement à l'encontre de la prémissesur laquelle se fonde cet accord-cadre, à savoir que les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail, même si les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs ou pour certaines occupations et activités (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 62 ainsi que jurisprudence citée).

106 Le respect de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre exige ainsi qu'il soit vérifié concrètement que le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs vise à couvrir des besoins provisoires et qu'une disposition nationale telle que celle en cause dans l'affaire au principal n'est pas utilisée, en fait, pour satisfaire des besoins permanents et durables de l'employeur en matière de personnel (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 63 ainsi que jurisprudence citée).

107 Il incombe à cette fin d'examiner, dans chaque cas, toutes les circonstances de l'espèce, en prenant en considération, notamment, le nombre desdits contrats successifs conclus avec la même personne ou aux fins de l'accomplissement d'un même travail, afin d'exclure que des contrats ou des relations de travail à durée déterminée, même conclus ostensiblement pour couvrir un besoin en personnel de remplacement, soient utilisés de façon abusive par les employeurs (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 64 ainsi que jurisprudence citée).

108 L'existence d'une « raison objective », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, exclut donc, en principe, l'existence d'un abus, sauf si un examen global des circonstances entourant le renouvellement des contrats ou des relations de travail à durée déterminée concernés révèle que les prestations requises du travailleur ne correspondent pas à un simple besoin temporaire (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 103).

109 En conséquence, le seul fait que la réglementation nationale en cause au principal puisse être justifiée par une « raison objective », au sens de cette disposition, ne saurait suffire à la rendre conforme à celle-ci, s'il apparaît que l'application concrète de cette réglementation aboutit, dans les faits, à un recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs (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 104).

110 Or, d'une part, la réglementation nationale en cause au principal ne subordonne à aucune condition de cette nature la dérogation qu'elle introduit aux règles de droit commun applicables aux contrats de travail et visant à sanctionner le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs. D'autre part, la conclusion des contrats de travail successifs en cause au principal semble ne pas répondre à de simples besoins provisoires de l'employeur, mais semble plutôt relever des nécessités de la gestion usuelle de celui-ci. Au surplus, les différents contrats de travail à durée déterminée par lesquels les requérants au principal ont été engagés ont donné lieu à l'accomplissement de tâches similaires voire identiques durant plusieurs années, si bien que cette relation de travail peut être entendue comme avoir satisfait à un besoin qui était non pas provisoire, mais, au contraire, durable, ce qu'il appartient toutefois à la juridiction de renvoi de vérifier.

111 S'agissant, en quatrième lieu, de l'argument relatif aux intérêts financiers de l'État, il convient de rappeler que la Cour a déjà jugé que, si des considérations budgétaires peuvent être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et influencer la nature ou l'étendue des mesures qu'il souhaite adopter, elles ne constituent toutefois pas en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique et, partant, elles ne sauraient justifier l'absence de toute mesure préventive du recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs, au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre (arrêt du 25 octobre 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, point 55).

112 En ce qui concerne, en cinquième lieu, la question de savoir si la nécessité de la délivrance du titre d'aptitude dont doivent disposer les professeurs de religion catholique pour enseigner cette

matière peut constituer une « raison objective », au sens de la clause 5, paragraphe 1 sous a) de l'accord-cadre, il y a lieu de constater qu'il ressort du dossier dont dispose la Cour que ce titre est délivré une seule fois, au moment où l'autorité scolaire présente sa liste de candidats, et indépendamment de la durée de la mission confiée au professeur de religion catholique concerné. La délivrance dudit titre à tous les professeurs de religion catholique, qu'ils aient conclu un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée constitue donc, ainsi qu'il est déjà mentionné au point 64 du présent arrêt, un aspect indépendant de la durée des missions confiées aux professeurs de religion catholique.

113 De même, la révocation du titre d'aptitude constitue une cause de résiliation de la relation de travail tant pour les professeurs de religion catholique titularisés que pour ceux qui, comme les requérants au principal, ne sont titulaires que d'un contrat à durée déterminée, et ne constitue donc pas une « raison objective », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

114 Enfin, dans la mesure où la délivrance du titre d'aptitude ne présente pas de lien avec la mise en place de mesures reconnues comme poursuivant des objectifs légitimes de politique sociale telles que celles, par exemple, qui visent la protection de la grossesse et de la maternité ou la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, elle ne saurait être considérée comme servant à poursuivre un objectif de politique sociale, la notion de « raison objective » figurant à la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre englobant, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence rappelée au point 93 du présent arrêt, la poursuite d'un tel objectif (voir, en ce sens, 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 92 et 93 et jurisprudence citée).

115 Il s'ensuit que le titre d'aptitude ne constitue pas une « raison objective », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

116 Partant, sous réserve qu'il n'existe pas de « mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus », au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, ce qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier, une réglementation nationale telle que celle en cause au principal dans le secteur de l'enseignement public de la religion catholique n'est pas de nature à prévenir ou à sanctionner les abus résultant de l'utilisation de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs.

117 À cet égard, il appartient aux autorités juridictionnelles de l'État membre concerné d'assurer le respect de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, en veillant à ce que les travailleurs ayant subi un abus résultant de l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs ne soient pas dissuadés, dans l'espoir de continuer à être employés dans le secteur déterminé, de faire valoir devant les autorités nationales, y compris juridictionnelles, les droits qui découlent de la mise en œuvre par la réglementation nationale de toutes les mesures préventives prévues à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre (arrêt du 25 octobre 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, point 68 et jurisprudence citée).

118 Plus particulièrement, il incombe à la juridiction saisie de donner aux dispositions pertinentes de droit interne, dans toute la mesure du possible et lorsqu'une utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs a eu lieu, une interprétation et une application à même de sanctionner dûment cet abus et d'effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union [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 69 ainsi que jurisprudence citée].

119 En l'occurrence, étant donné que la réglementation nationale en cause au principal contient des règles applicables aux contrats de travail de droit commun qui visent à sanctionner le recours

abusif aux contrats à durée déterminée successifs, en prévoyant la requalification automatique d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée lorsque la relation de travail perdure au-delà d'une certaine durée, une application de telles règles dans l'affaire au principal pourrait ainsi constituer une mesure préventive d'un tel abus, au sens de la clause 5 de l'accord-cadre.

120 Dans ce contexte, il convient toutefois de rappeler que la Cour a jugé que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre n'est pas inconditionnelle et suffisamment précise pour pouvoir être invoquée par un particulier devant un juge national. Ainsi, une telle disposition du droit de l'Union, dépourvue d'effet direct, ne peut être invoquée, en tant que telle, dans le cadre d'un litige relevant du droit de l'Union, afin d'écarter l'application d'une disposition du droit national qui y serait contraire. Dès lors, une juridiction nationale n'est pas tenue de laisser inappliquée une disposition du droit national contraire à cette clause (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 75 ainsi que jurisprudence citée).

121 Cela étant précisé, il convient de rappeler que, en appliquant le droit interne, les juridictions nationales sont tenues de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, de se conformer à l'article 288, troisième alinéa, TFUE (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 76 ainsi que jurisprudence citée).

122 L'exigence d'une interprétation conforme du droit national est en effet inhérente au système du traité FUE en ce qu'elle permet aux juridictions nationales d'assurer, dans le cadre de leurs compétences, la pleine efficacité du droit de l'Union lorsqu'elles tranchent les litiges dont elles sont saisies [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 66 ainsi que jurisprudence citée].

123 Certes, l'obligation pour le juge national de se référer au contenu d'une directive lorsqu'il interprète et applique les règles pertinentes du droit interne trouve ses limites dans les principes généraux du droit, notamment dans ceux de sécurité juridique ainsi que de non-rétroactivité, et elle ne peut pas servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 77 ainsi que jurisprudence citée).

124 Le principe d'interprétation conforme requiert néanmoins que les juridictions nationales fassent tout ce qui relève de leur 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 la directive en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (arrêt du 24 juin 2021, *Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, point 78 ainsi que jurisprudence citée). Ainsi, il revient à la juridiction de renvoi de vérifier si une telle interprétation conforme des dispositions nationales est possible.

125 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux questions posées que la clause 5 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens, d'une part, qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui exclut les professeurs de religion catholique des établissements d'enseignement public de l'application des règles visant à sanctionner le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs, lorsqu'il n'existe aucune autre mesure effective dans l'ordre juridique interne sanctionnant ledit recours abusif et, d'autre part, que la nécessité d'un titre d'aptitude délivré par une autorité ecclésiastique en vue de permettre à ces professeurs d'enseigner la religion catholique n'est pas constitutive d'une « raison objective », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, dès lors que ce titre est délivré une seule fois, et non pas avant chaque année scolaire donnant lieu à la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée.

Sur les dépens

126 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 (deuxième chambre) dit pour droit :

La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens, d'une part, qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui exclut les professeurs de religion catholique des établissements d'enseignement public de l'application des règles visant à sanctionner le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs, lorsqu'il n'existe aucune autre mesure effective dans l'ordre juridique interne sanctionnant ledit recours abusif et, d'autre part, que la nécessité d'un titre d'aptitude délivré par une autorité ecclésiastique en vue de permettre à ces professeurs d'enseigner la religion catholique n'est pas constitutive d'une « raison objective », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de cet accord-cadre, dès lors que ce titre est délivré une seule fois, et non pas avant chaque année scolaire donnant lieu à la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée.

Signatures

* Langue de procédure : l'italien.
