



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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2018:390

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

5 juin 2018 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clause 4 – Principe de non-discrimination – Notion de “conditions d’emploi” – Comparabilité des situations – Justification – Notion de “raisons objectives” – Indemnité en cas de résiliation d’un contrat de travail à durée indéterminée pour un motif objectif – Indemnité moindre versée à l’échéance d’un contrat de travail à durée déterminée de “relève” »

Dans l’affaire C-574/16,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Cour supérieure de justice de la Galice, Espagne), par décision du 7 novembre 2016, parvenue à la Cour le 14 novembre 2016, dans la procédure

**Grupo Norte Facility SA**

contre

**Angel Manuel Moreira Gómez,**

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président, M. A. Tizzano, vice-président, MM. L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas et C. G. Fernlund, présidents de chambre, MM. A. Arabadjiev (rapporteur), M. Safjan, D. Šváby, M<sup>mes</sup> M. Berger, A. Prechal, MM. E. Jarašiūnas et E. Regan, juges,

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

greffier : M<sup>me</sup> L. Carrasco Marco, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 8 novembre 2017,

considérant les observations présentées :

- pour Grupo Norte Facility SA, par M<sup>es</sup> A. I. López Fernández et E. Orusco Almazán, abogados,
- pour le gouvernement espagnol, par M<sup>me</sup> A. Gavela Llopis, en qualité d'agent,
- 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 20 décembre 2017,

rend le présent

## **Arrêt**

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre »), qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43) ainsi que sur l'interprétation 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 Grupo Norte Facility SA (ci-après « Grupo Norte ») à M. Angel Manuel Moreira Gómez au sujet de l'arrivée à terme du contrat de travail de relève qui liait ce dernier à cette société.

## **Le cadre juridique**

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

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 ».

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

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 Selon le troisième alinéa de ce préambule :

« [L'accord-cadre] 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 saisonnières. 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. »

### **Le droit espagnol**

10 L'article 12, paragraphes 6 et 7, du texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs), approuvé par le Real Decreto Legislativo 1/1995 (décret législatif royal 1/1995), du 24 mars 1995 (BOE n° 75, du 29 mars 1995, p. 9654), dans sa version applicable à la date des faits au principal (ci-après le « statut des travailleurs »), prévoit :

« 6. Pour que le travailleur puisse accéder à la retraite partielle, [...] il doit convenir avec son entreprise d'une réduction du temps de travail et du salaire d'au moins 25 % et d'au plus 75 %, [...] l'entreprise devant conclure simultanément un contrat de “relève”, conformément aux dispositions du paragraphe suivant, afin de couvrir le temps de travail laissé vacant par le travailleur prenant sa retraite partielle. Un contrat de “relève” peut également être conclu afin de remplacer les travailleurs prenant leur retraite partielle après avoir atteint l'âge de 65 ans.

La réduction du temps de travail et du salaire peut atteindre 85 % lorsque le contrat de “relève” est conclu à temps plein et à durée indéterminée [...]

L'exécution de ce contrat de travail à temps partiel et sa rémunération sont compatibles avec la pension de retraite accordée par la sécurité sociale au travailleur au titre de la retraite partielle.

La relation de travail prend fin lorsque le travailleur prend sa retraite complète.

7. Le contrat de "relève" obéit aux règles suivantes :

a) Il est conclu avec un travailleur au chômage ou ayant déjà un contrat à durée déterminée avec l'entreprise.

b) Sauf dans le cas prévu au deuxième alinéa du paragraphe 6, la durée du contrat de "relève" conclu à la suite d'une retraite partielle doit être indéterminée ou, à tout le moins, égale au temps manquant au travailleur remplacé pour atteindre l'âge de 65 ans. Si, au moment où il atteint cet âge, le travailleur partiellement retraité reste dans l'entreprise, le contrat de "relève" conclu à durée déterminée peut être prolongé, par accord entre les parties, d'année en année ; il prend en tout état de cause fin au terme de la période correspondant à l'année au cours de laquelle le travailleur "relevé" prend sa retraite complète.

Dans le cas où le travailleur prend sa retraite partielle après avoir atteint l'âge de 65 ans, la durée du contrat de "relève" pouvant être conclu par l'entreprise afin de couvrir le temps de travail laissé vacant par ce travailleur peut être indéterminée ou annuelle. Dans ce dernier cas, le contrat est prolongé automatiquement d'année en année et prend fin de la manière décrite à l'alinéa précédent.

[...]

d) Le poste de travail du travailleur "relevant" peut être le même que celui du travailleur remplacé ou un poste similaire, à savoir un poste dont les tâches relèvent du même groupe professionnel ou d'une catégorie équivalente.

[...] »

11 L'article 15, paragraphe 1, du statut des travailleurs énonce :

« Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Un contrat à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

a) lorsque le travailleur est engagé en vue de l'achèvement d'une tâche déterminée, autonome et détachable de l'ensemble de l'activité de l'entreprise, dont l'exécution, tout en étant limitée dans le temps, est en principe d'une durée incertaine. [...]

b) lorsque les circonstances du marché, une accumulation de travail ou un excès de commandes l'exigent, même dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise. [...]

c) en cas de remplacement de travailleurs ayant droit au maintien de leur poste de travail, à condition que le contrat de travail spécifie le nom du travailleur remplacé et le motif de remplacement. »

12 Aux termes de l'article 15, paragraphe 6, premier alinéa, de ce statut, les travailleurs temporaires et à durée déterminée jouissent des mêmes droits que les travailleurs à durée indéterminée, sans préjudice des particularités spécifiques à chacune des modalités contractuelles en

matière de résiliation du contrat, et de celles expressément prévues par la loi en ce qui concerne les contrats de formation.

13 L'article 49, paragraphe 1, du statut des travailleurs prévoit :

« Le contrat de travail prend fin :

[...]

b) pour les motifs valablement indiqués dans le contrat, à moins que ceux-ci ne constituent un abus de droit manifeste de la part de l'employeur ;

c) à l'expiration du délai convenu ou à l'achèvement de la tâche ou du service faisant l'objet du contrat. À la fin du contrat, excepté dans les cas des contrats d'*interinidad* et des contrats de formation, le travailleur a le droit de percevoir une indemnité d'un montant équivalent à la part proportionnelle du montant correspondant à la perception de douze jours de salaire par année de service, ou l'indemnité prévue, le cas échéant, par la réglementation spécifique applicable en la matière.

[...]

l) pour des raisons objectives légalement admissibles ;

[...] »

14 Aux termes de l'article 52 du statut des travailleurs, constituent des « raisons objectives » susceptibles de fonder la résiliation du contrat de travail l'inaptitude du travailleur, connue ou survenue après son entrée effective dans l'entreprise ; le manque d'adaptation du travailleur aux modifications techniques raisonnables effectuées sur son poste ; des motifs économiques, techniques ou relatifs à l'organisation ou à la production, lorsque le nombre de postes de travail supprimé est inférieur à celui requis pour qualifier la résiliation de contrats de travail de « licenciement collectif », ainsi que, sous certaines conditions, des absences répétées au travail, fussent-elles justifiées.

15 Conformément à l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs, la résiliation d'un contrat de travail pour l'une des raisons visées à l'article 52 de ce statut donne lieu au versement au travailleur, au même moment que la notification écrite, d'une indemnité équivalant à vingt jours de salaire par année d'ancienneté, indemnité qui est calculée au prorata du nombre de mois travaillés pour les périodes de moins d'un an, dans la limite de douze mensualités.

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

16 Le 1<sup>er</sup> novembre 2012, M. Moreira Gómez a conclu avec Grupo Norte un contrat de travail de relève, au sens de l'article 12, paragraphe 6, du statut des travailleurs, pour exercer un emploi de technicien de surface d'une durée de 28,12 heures par semaine, soit 75 % du temps de travail ordinaire, au sein de l'Hospital Montecelo de Pontevedra, dont Grupo Norte était concessionnaire du service de nettoyage. La conclusion de ce contrat visait à permettre le remplacement sur cet emploi de la mère de M. Moreira Gómez, laquelle avait pris sa retraite partielle et réduit son temps de travail ainsi que son salaire de 75 %. Les parties audit contrat étaient convenues que celui-ci prendrait fin le 18 septembre 2015, date à laquelle la mère de M. Moreira Gómez devait accéder à sa retraite complète.

17 Le 18 septembre 2015, Grupo Norte a informé M. Moreira Gómez de la fin de son contrat et a cessé d'assurer sa couverture auprès de la sécurité sociale.

18 M. Moreira Gómez a introduit à l'encontre de Grupo Norte un recours pour licenciement abusif devant le Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (tribunal du travail n° 2 de Pontevedra, Espagne). À l'appui de son recours, il a fait valoir qu'il existerait au sein de l'Hospital Montecelo de Pontevedra une coutume selon laquelle, lorsqu'un travailleur relevé exerçant un emploi de technicien de surface prend sa retraite complète, le travailleur relevant est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée par l'entreprise chargée du nettoyage de l'établissement.

19 Grupo Norte a contesté l'existence d'une telle coutume, en indiquant que le principe de la liberté d'entreprise lui permettait d'engager la personne de son choix sur le poste en cause. Cette société a également fait valoir que, le contrat de M. Moreira Gómez étant arrivé au terme convenu, à savoir la date du départ en retraite complète de la travailleuse relevée, il avait pris fin légalement.

20 Le Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (tribunal du travail n° 2 de Pontevedra) a jugé que M. Moreira Gómez avait fait l'objet d'un licenciement abusif et a condamné Grupo Norte, à son choix, à le réintégrer ou à lui verser une indemnité.

21 Grupo Norte a interjeté appel du jugement du Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra (tribunal du travail n° 2 de Pontevedra) auprès de la juridiction de renvoi.

22 Cette dernière juridiction considère que l'extinction du contrat de travail de relève en cause au principal est légale, dans la mesure où ce contrat satisfait à toutes les conditions légales, où Grupo Norte a mis fin à ce contrat à la date prévue dans celui-ci et où il n'existait pas d'obligation coutumière pour cette société d'engager, au terme dudit contrat, M. Moreira Gómez sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée.

23 Selon la juridiction de renvoi, en droit espagnol, tout travailleur, qu'il soit engagé au titre d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, peut être licencié pour une des raisons « objectives » visées à l'article 52 du statut des travailleurs et percevoir à ce titre, conformément à l'article 53 de ce statut, une indemnité équivalant à vingt jours de salaire par année de service. Alors qu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin également en raison de circonstances objectives, à savoir l'atteinte d'une date précise, l'achèvement de la tâche faisant l'objet du contrat ou la survenance d'un événement déterminé, l'indemnité accordée dans un tel cas ne s'élèverait, en vertu de l'article 49, paragraphe 1, sous c), dudit statut, qu'à douze jours de salaire par année de service. En l'occurrence, le contrat de M. Moreira Gómez aurait pris fin à l'échéance du terme qu'il prévoyait, à savoir la date de mise à la retraite complète de la travailleuse relevée.

24 La juridiction de renvoi fait observer que les motifs de licenciement visés à l'article 52 du statut des travailleurs sont imprévisibles, ce qui justifierait la différence entre les montants des indemnités, celle prévue à l'article 53 dudit statut visant à compenser une rupture du contrat ante tempus due à la seule volonté de l'une des parties.

25 Par ailleurs, en instaurant le contrat de travail à durée déterminée de relève, le législateur espagnol aurait dérogé au principe de la stabilité de l'emploi tant pour permettre aux entreprises d'engager un travailleur temporaire et de fixer les critères permettant de déterminer le terme de son contrat de travail que pour leur donner le moyen de se séparer d'un travailleur comparable engagé en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, le terme d'un contrat de travail à durée déterminée de relève et celui d'un contrat à durée indéterminée donneraient lieu au versement d'indemnités différentes.

26 Ces divers éléments conduisent le Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Cour supérieure de justice de la Galice, Espagne) à s'interroger sur le point de savoir si cette différence constitue une différence de traitement interdite par l'accord-cadre.

27 Dans l'hypothèse d'une réponse affirmative, la juridiction de renvoi se demande si une telle différence de traitement pourrait être considérée comme étant justifiée par des objectifs de politique sociale.

28 Dans l'hypothèse où la différence de traitement ne pourrait être considérée comme étant justifiée par des objectifs de politique sociale, la juridiction de renvoi indique qu'il serait impossible de procéder à une interprétation de l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs conforme à l'accord-cadre. Dans ces conditions, cette juridiction se demande si, au regard de la jurisprudence de la Cour résultant des arrêts du 22 novembre 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), du 19 janvier 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573), et du 19 avril 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), l'interdiction de la différence de traitement entre travailleurs à durée déterminée et à durée indéterminée découle également des principes d'égalité et de non-discrimination consacrés aux articles 20 et 21 de la Charte.

29 C'est dans ces conditions que le Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Cour supérieure de justice de la Galice) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Aux fins du principe d'équivalence entre travailleurs temporaires et permanents, y a-t-il lieu de considérer que la résiliation du contrat de travail pour "circonstances objectives" conformément à l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs et la résiliation du contrat de travail découlant des "raisons objectives" prévues à l'article 52 dudit statut constituent des "situations comparables" et que, partant, les indemnités distinctes versées dans l'un et l'autre cas constituent une différence de traitement entre travailleurs temporaires et permanents interdite par la directive [1999/70] ?

2) En cas de réponse affirmative, y a-t-il lieu de considérer que les objectifs de politique sociale ayant légitimé la création de la modalité du contrat de "relève" justifient également, conformément à la clause 4, point 1, de l'[accord-cadre], la différence de traitement consistant dans le versement d'une indemnité de résiliation du contrat de travail moins favorable dans le cas où l'entreprise décide librement que ledit contrat de "relève" sera à durée déterminée ?

3) Aux fins de garantir l'effet utile de la directive 1999/70, en l'absence de justification raisonnable conforme à ladite clause 4, point 1, la différence de traitement entre travailleurs temporaires et permanents, dans la réglementation espagnole susmentionnée, au regard de l'indemnité versée en cas de résiliation du contrat constitue-t-elle une discrimination interdite par l'article 21 de la [Charte] en ce qu'elle serait contraire aux principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, qui font partie des principes généraux du droit de l'Union ? »

30 Par lettre déposée au greffe de la Cour le 25 avril 2017, le gouvernement espagnol a, en vertu de l'article 16, troisième alinéa, du statut de la Cour de justice de l'Union européenne, demandé que la Cour siège en grande chambre.

### **Sur les questions préjudicielles**

#### **Sur les première et deuxième questions**

### *Sur la recevabilité*

31 Grupo Norte conteste la recevabilité des première et deuxième questions. En effet, la première question concernerait la comparaison des différentes raisons pouvant entraîner, selon le droit espagnol, la fin du contrat de travail. La juridiction de renvoi viserait ainsi à obtenir de la Cour une interprétation non pas du droit de l'Union mais du droit national. De même, par sa deuxième question, la juridiction de renvoi chercherait uniquement à obtenir le contrôle par la Cour des raisons de politique sociale ayant justifié la création, par le législateur espagnol, du contrat de travail de relève. La Cour ne serait donc pas compétente pour répondre à ces questions.

32 À cet égard, il est certes de jurisprudence constante qu'il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation de dispositions nationales, une telle interprétation relevant en effet de la compétence exclusive des juridictions nationales (arrêt du 23 novembre 2017, CHEZ Elektro Bulgaria et FrontEx International, C-427/16 et C-428/16, EU:C:2017:890, point 30 ainsi que jurisprudence citée).

33 Il convient, cependant, de constater que les première et deuxième questions, telles qu'elles ont été formulées par la juridiction de renvoi, concernent non pas l'interprétation du droit espagnol, mais l'interprétation du droit de l'Union, plus particulièrement du principe de non-discrimination tel que concrétisé par la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, qui relève de la compétence de la Cour.

34 Eu égard à ce qui précède, il convient de considérer ces questions comme étant recevables.

### *Sur le fond*

35 Par ses première et deuxième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale selon laquelle l'indemnité versée aux travailleurs employés en vertu de contrats de travail à durée déterminée conclus afin de couvrir le temps de travail laissé vacant par un travailleur prenant sa retraite partielle, tels que le contrat de relève en cause au principal, à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, est inférieure à l'indemnité allouée aux travailleurs à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.

36 À cet égard, il convient de rappeler que, 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 (arrêts du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 47 ; du 12 décembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, point 40, ainsi que du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 22).

37 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 (arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 37 ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09,

EU:C:2010:819, point 48, ainsi que du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 23).

38 Eu égard aux objectifs poursuivis par l'accord-cadre, tels que rappelés aux deux points précédents, la clause 4 de celui-ci doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive (arrêts du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 49, ainsi que du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 24 ; voir, en ce sens, arrêt du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 38).

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

40 En l'occurrence, il convient de relever, en premier lieu, que, le contrat de travail de M. Moreira Gómez prenant fin à une date précise, ce dernier est un « travailleur à durée déterminée », au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre.

41 Il s'agit dès lors, en deuxième lieu, de déterminer si l'octroi d'une indemnité par l'employeur en raison de l'extinction d'un contrat de travail relève de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. À cet égard, la Cour a jugé que le critère décisif pour déterminer si une mesure relève de cette notion est précisément celui de l'emploi, à savoir la relation de travail établie entre un travailleur et son employeur (arrêts du 12 décembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, point 35, et du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 25).

42 La Cour a ainsi considéré que relèvent de cette notion, notamment, les règles relatives à la détermination du délai de préavis applicable en cas de résiliation des contrats de travail à durée déterminée (voir, en ce sens, arrêt du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 29).

43 En effet, la Cour a précisé qu'une interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre qui exclurait de la définition de ladite notion les conditions de résiliation d'un contrat de travail à durée déterminée reviendrait à réduire, au mépris de l'objectif assigné à ladite disposition, le champ d'application de la protection accordée aux travailleurs à durée déterminée contre les discriminations (arrêt du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 27).

44 Or, ces considérations sont intégralement transposables à l'indemnité allouée au travailleur en raison de la résiliation de son contrat de travail le liant à son employeur, une telle indemnité étant versée en raison de la relation de travail qui s'est nouée entre ceux-ci (voir, en ce sens, arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 31).

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

46 Il convient de rappeler, en troisième lieu, que, selon une jurisprudence constante de la Cour, le principe de non-discrimination, dont la clause 4, point 1, de l'accord-cadre constitue une expression particulière, exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel

traitement ne soit objectivement justifié (voir, en ce sens, arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 65 et jurisprudence citée).

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

48 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 (arrêts du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 42 et jurisprudence citée, ainsi que du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 31).

49 En l'occurrence, il appartient à la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer si M. Moreira Gómez, lorsqu'il était engagé par Grupo Norte dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de relève, se trouvait dans une situation comparable à celle des salariés engagés pour une durée indéterminée par ce même employeur au cours de la même période (voir, par analogie, arrêts du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 67 ; du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 43, et du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 32).

50 Cela étant, il ressort des éléments à la disposition de la Cour que M. Moreira Gómez, lorsqu'il était engagé par Grupo Norte dans le cadre de ce contrat, occupait le même poste de « technicien de surface » au sein de l'Hospital Montecelo de Pontevedra que la travailleuse dont il assurait la relève partielle dans l'attente du départ de celle-ci à la retraite complète, ce poste ne requérant pas, au demeurant, d'exigences de formation spécifiques.

51 Partant, sous réserve de l'appréciation définitive par la juridiction de renvoi au regard de l'ensemble des éléments pertinents, il y a lieu de considérer que la situation d'un travailleur à durée déterminée tel que M. Moreira Gómez était comparable à celle d'un travailleur à durée indéterminée engagé par Grupo Norte pour effectuer les mêmes tâches de technicien de surface.

52 Il convient dès lors de vérifier s'il existe une raison objective justifiant que l'arrivée à échéance d'un contrat à durée déterminée de relève donne lieu au versement au travailleur à durée déterminée concerné d'une indemnité inférieure à celle que perçoit un travailleur à durée indéterminée lorsque ce dernier est licencié pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs.

53 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, la notion de « raisons objectives », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, doit être comprise comme ne permettant pas de justifier une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée par le fait que cette différence est prévue par une norme générale ou abstraite, telle une loi ou une convention collective (arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 57, et du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 54, ainsi que ordonnance du 22 mars 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non publiée, EU:C:2018:207, point 62).

54 Ladite notion requiert, selon une jurisprudence également constante, que l'inégalité de traitement constatée soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Lesdits éléments peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des contrats à durée déterminée ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre (arrêts du 13 septembre 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, point 53, et du 14 septembre 2016, *Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, point 45, ainsi que ordonnance du 22 mars 2018, *Centeno Meléndez*, C-315/17, non publiée, EU:C:2018:207, point 65).

55 En l'occurrence, le gouvernement espagnol invoque la différence caractérisant le contexte dans lequel intervient le paiement d'une indemnité, telle que celle visée à l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs, lors de l'arrivée à échéance d'un contrat de travail à durée déterminée tel que le contrat à durée déterminée de relève, par rapport à celui dans lequel intervient le paiement de l'indemnité plus élevée prévue en cas de licenciement pour l'une des raisons visées à l'article 52 dudit statut, telle que des motifs économiques, techniques ou relatifs à l'organisation ou à la production chez l'employeur, lorsque le nombre de postes de travail supprimé est inférieur à celui requis pour qualifier la résiliation des contrats de travail de « licenciement collectif ». Ledit gouvernement souligne en substance que, si le législateur espagnol a introduit la première indemnité en vue de prévenir le recours excessif à l'emploi temporaire et de renforcer la stabilité de l'emploi, le versement de celle-ci intervient à l'occasion d'un événement qui pouvait être anticipé par le travailleur au moment de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée. Cette indemnité n'aurait dès lors pas pour objet, contrairement à la seconde, de compenser la déception des attentes légitimes d'un travailleur à la poursuite de la relation de travail, occasionnée par son licenciement pour l'une des raisons visées audit article 52. Cette différence permettrait d'expliquer que le niveau de l'indemnité accordée au travailleur lors de l'extinction de son contrat de travail n'est pas équivalent dans l'un et l'autre cas.

56 À cet égard, il convient de relever que le paiement d'une indemnité telle que celle due par Grupo Norte à l'occasion de la fin du contrat de travail de M. Moreira Gómez, dont il était prévu dès le moment de sa conclusion qu'il s'éteindrait à l'occasion du départ à la retraite complète de la travailleuse qu'il remplaçait, s'insère dans un contexte sensiblement différent, d'un point de vue factuel et juridique, de celui dans lequel le contrat de travail d'un travailleur à durée indéterminée est résilié pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs.

57 En effet, il découle de la définition de la notion de « contrat à durée déterminée » figurant à la clause 3, point 1, de l'accord-cadre qu'un contrat de cette nature cesse de produire ses effets pour l'avenir à l'échéance du terme qui lui est assigné, ce terme pouvant être constitué par l'achèvement d'une tâche déterminée, la survenance d'un événement donné ou, comme en l'occurrence, l'atteinte d'une date précise. Ainsi, les parties à un contrat de travail à durée déterminée connaissent, dès sa conclusion, la date ou l'événement qui en détermine le terme. Ce terme limite la durée de la relation d'emploi, sans que les parties aient à manifester leur volonté à cet égard après la conclusion dudit contrat.

58 En revanche, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée pour l'une des raisons prévues à l'article 52 du statut des travailleurs, à l'initiative de l'employeur, résulte de la survenance de circonstances qui n'étaient pas prévues à la date de conclusion de celui-ci et qui viennent bouleverser le déroulement normal de la relation de travail. Ainsi qu'il ressort des explications du gouvernement espagnol, rappelées au point 55 du présent arrêt, et comme l'a souligné en substance

M<sup>me</sup> l'avocat général au point 60 de ses conclusions, c'est précisément afin de compenser ce caractère imprévu de la rupture de la relation de travail pour une telle raison et, partant, la déception des attentes légitimes que le travailleur pouvait nourrir à cette date en ce qui concerne la stabilité de ladite relation, que l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs requiert dans ce cas le paiement audit travailleur licencié d'une indemnité équivalant à vingt jours de salaire par année d'ancienneté.

59 Dans cette dernière hypothèse, le droit espagnol n'opère aucune différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée comparables, l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs prévoyant une indemnité légale équivalant à vingt jours de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise au bénéfice du travailleur, indépendamment de la durée déterminée ou indéterminée de son contrat de travail.

60 Dans ces conditions, il y a donc lieu de considérer que l'objet distinct des indemnités prévues respectivement à l'article 49, paragraphe 1, sous c), et à l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs, dont le versement s'insère dans des contextes fondamentalement différents, constitue une raison objective justifiant la différence de traitement en cause.

61 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux première et deuxième questions que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale selon laquelle l'indemnité versée aux travailleurs employés en vertu de contrats de travail à durée déterminée conclus afin de couvrir le temps de travail laissé vacant par un travailleur prenant sa retraite partielle, tels que le contrat de relève en cause au principal, à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, est inférieure à l'indemnité allouée aux travailleurs à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.

### **Sur la troisième question**

62 Il ressort de la décision de renvoi, en substance, que la troisième question n'est posée qu'en cas de réponse affirmative aux première et deuxième questions. Compte tenu de la réponse apportée à ces deux dernières questions, il n'y a pas lieu de répondre à la troisième.

### **Sur les dépens**

63 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 (grande chambre) dit pour droit :

**La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale selon laquelle l'indemnité versée aux travailleurs employés en vertu de contrats de travail à durée déterminée conclus afin de couvrir le temps de travail laissé vacant par un travailleur prenant sa retraite partielle, tels que le contrat de relève en cause au principal, à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, est inférieure à l'indemnité allouée aux travailleurs à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.**

Signatures

\* Langue de procédure : l'espagnol.

---