



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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2018:393

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 – Absence d’indemnité à l’échéance d’un contrat de travail à durée déterminée d’interinidad »

Dans l’affaire C-677/16,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (tribunal du travail n° 33 de Madrid, Espagne), par décision du 21 décembre 2016, parvenue à la Cour le 29 décembre 2016, dans la procédure

Lucía Montero Mateos

contre

Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid,

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^{mes} M. Berger, A. Prechal, MM. E. Jarašiūnas et E. Regan, juges,

avocat général : M^{me} J. Kokott,

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

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

considérant les observations présentées :

- pour M^{me} Montero Mateos, par M^e G. de Federico Fernández, abogado,
- pour l'Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, par M^e M. J. Miralles de Imperial Ollero, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement espagnol, par M^{me} 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).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^{me} Lucía Montero Mateos à l'Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (agence d'assistance sociale de la ville de Madrid rattachée au ministère régional des politiques sociales et de la famille de la communauté autonome de Madrid, Espagne) (ci-après l'« agence ») au sujet de l'arrivée à terme du contrat de travail d'*interinidad* qui la liait à cette agence.

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^{er} 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 15, paragraphe 1, 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 »), énonce :

« Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Un contrat de travail 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. »

11 Aux termes de l'article 15, paragraphe 6, 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.

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

« 1. 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 ;

[...] »

13 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.

14 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.

15 L'article 4, paragraphe 1, du Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (décret royal 2720/1998 portant exécution de l'article 15 du statut des travailleurs en matière de contrats à durée déterminée), du 18 décembre 1998 (BOE n° 7, du 8 janvier 1999, p. 568), définit le contrat d'*interinidad* comme étant le contrat conclu pour remplacer un travailleur de l'entreprise ayant droit au maintien de son poste de travail en vertu d'une réglementation, d'une convention collective ou d'un accord individuel, ou pour couvrir temporairement un poste de travail pendant la procédure de recrutement ou de promotion en vue de la couverture définitive dudit poste.

16 Selon l'article 4, paragraphe 2, de ce décret royal, le contrat doit identifier, notamment, le travailleur remplacé et le motif du remplacement ou le poste de travail qui sera définitivement couvert après la procédure de recrutement ou de promotion. La durée du contrat d'*interinidad* conclu pour remplacer un travailleur de l'entreprise ayant droit au maintien de son poste de travail correspond à celle de l'absence de ce travailleur. La durée du contrat d'*interinidad* conclu pour couvrir temporairement un poste de travail pendant la procédure de recrutement ou de promotion en vue de la couverture définitive dudit poste correspond à la durée de cette procédure. Elle ne peut être supérieure à trois mois, un nouveau contrat ayant le même objet ne pouvant être conclu une fois ce délai maximal écoulé. Dans les procédures de recrutement effectuées par les administrations publiques en vue de pourvoir des postes de travail, la durée des contrats d'*interinidad* coïncide avec celle desdites procédures conformément à ce qui est prévu par leur réglementation spécifique.

17 L'article 8, paragraphe 1, dudit décret royal dispose :

« Les contrats à durée déterminée prennent fin, après dénonciation par l'une ou l'autre des parties, pour les motifs suivants :

[...]

c) Le contrat d'*interinidad* prend fin dans les cas suivants :

- 1) la réintégration du travailleur remplacé ;
- 2) l'expiration du délai fixé par la loi ou par une convention pour la réintégration ;
- 3) la disparition du motif ayant donné lieu au maintien du poste de travail ;
- 4) l'écoulement d'un délai de trois mois dans les procédures de recrutement ou de promotion en vue de pourvoir définitivement des postes de travail ou du délai applicable dans les procédures de recrutement au sein des administrations publiques. »

Le litige au principal et la question préjudicielle

18 Le 13 mars 2007, M^{me} Montero Mateos a conclu avec l'agence un contrat de travail d'*interinidad* visant à assurer le remplacement d'un travailleur permanent. Le 1^{er} février 2008, ce contrat a été converti en contrat d'*interinidad* destiné à couvrir temporairement un poste vacant.

19 Le poste que M^{me} Montero Mateos occupait consistait à fournir des services d'agent d'hôtellerie dans une résidence pour personnes âgées dépendant de l'agence.

20 Le 3 octobre 2009, une procédure de recrutement a été organisée par la Comunidad de Madrid (communauté de Madrid, Espagne) aux fins de pourvoir des postes d'agent d'hôtellerie. Le 27 juillet 2016, le poste qu'occupait M^{me} Montero Mateos a été attribué à une personne ayant été sélectionnée à l'issue de cette procédure.

21 Par voie de conséquence, il a été mis fin, avec effet au 30 septembre 2016, au contrat d'*interinidad* de l'intéressée.

22 Le 14 octobre 2016, M^{me} Montero Mateos a introduit un recours contre la décision de mettre fin à son contrat devant le Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (tribunal du travail n° 33 de Madrid, Espagne).

23 Dans sa décision de renvoi, cette juridiction fait observer que, dans le cadre de son contrat d'*interinidad*, M^{me} Montero Mateos exerçait les mêmes fonctions que celles pour lesquelles a été recrutée la personne sélectionnée à l'issue de la procédure mentionnée au point 20 du présent arrêt. Ces deux travailleurs devraient donc être considérés comme étant des travailleurs comparables, aux fins de l'application de la clause 4 de l'accord-cadre.

24 Par ailleurs, l'indemnité de fin de contrat de travail à durée déterminée et celle versée en raison du licenciement d'un travailleur à durée indéterminée comparable pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs relèveraient de la notion de « conditions d'emploi », au sens de ladite clause 4.

25 La juridiction de renvoi relève en outre que, en vertu du droit espagnol, lorsque le contrat de travail est résilié pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs, une indemnité légale équivalant à vingt jours de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise est accordée au travailleur, indépendamment du point de savoir si son contrat ou sa relation de travail est à durée déterminée ou à durée indéterminée. Dans cette hypothèse, les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée seraient donc traités de la même manière.

26 En revanche, lorsqu'un contrat d'*interinidad* prend fin, comme en l'espèce, à l'échéance du terme pour lequel il a été conclu, le travailleur concerné ne percevrait aucune indemnité.

27 Selon la juridiction de renvoi, une différence de traitement au sens de la clause 4 de l'accord-cadre ne pourrait être constatée en l'occurrence que dans le cas où il serait admis que la situation d'un travailleur dont le contrat à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme pour lequel il a été conclu est comparable à celle d'un travailleur dont le contrat à durée indéterminée est résilié pour l'une des raisons prévues à l'article 52 du statut des travailleurs.

28 L'arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), aurait conduit les juridictions espagnoles à accorder à cette première catégorie de travailleurs, à l'échéance du terme pour lequel les contrats d'*interinidad* ont été conclus, une indemnité égale à celle octroyée, notamment, aux travailleurs à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leurs contrats de travail pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs.

29 Cet arrêt aurait eu une incidence sur le marché du travail espagnol, qui serait caractérisé par un chômage endémique et par un grand nombre de contrats temporaires.

30 Toutefois, ledit arrêt n'aurait pas apporté une réponse à la question de savoir si le fait que les parties à un contrat de travail à durée déterminée ont nécessairement connaissance de la durée limitée de ce contrat est de nature à justifier, en ce qui concerne les indemnités de cessation de la

relation de travail, un traitement distinct de celui accordé aux travailleurs à durée indéterminée dont le contrat de travail est résilié pour l'une des raisons prévues à l'article 52 du statut des travailleurs.

31 La juridiction de renvoi souligne plus particulièrement que le travailleur employé au moyen d'un contrat de travail d'*interinidad* conclu en vue d'assurer le remplacement d'un travailleur de l'entreprise ayant droit au maintien de son poste de travail ne peut ignorer qu'il occupe ce poste de façon provisoire, afin de répondre à une nécessité objectivement temporaire.

32 En revanche, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs de même que la résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée pour ces mêmes raisons résulteraient de la survenance d'un fait certes possible mais imprévu, affectant l'équilibre économique du contrat de travail à un point tel qu'il est inutile ou impossible de le maintenir.

33 Il serait donc permis de considérer que l'arrivée à échéance d'un contrat de travail à durée déterminée conformément aux stipulations qu'il prévoit se distingue, par son caractère prévisible, de la résiliation d'un contrat de travail pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs. En effet, la résiliation du contrat pour une telle raison, du fait de son caractère imprévisible, viendrait décevoir les attentes du travailleur en termes de stabilité de la relation de travail. Cela pourrait être analysé comme constituant une raison objective justifiant un traitement différent de ces situations en termes d'octroi d'une indemnité au travailleur.

34 Cependant, il serait également possible de considérer que l'attribution d'un poste occupé jusqu'alors par un travailleur dans le cadre d'un contrat d'*interinidad* à la personne sélectionnée à l'issue d'une procédure visant à pourvoir ce poste de manière permanente constitue une raison objective liée à l'organisation de l'entreprise, non imputable au travailleur. En l'occurrence, cette considération pourrait militer en faveur de l'octroi à M^{me} Montero Mateos de la même indemnité que celle octroyée aux travailleurs à durée indéterminée comparables à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs.

35 Par ailleurs, un travailleur, qu'il soit engagé à durée déterminée ou à durée indéterminée, subirait un préjudice réel lorsqu'il perd son emploi. Selon la juridiction de renvoi, si l'indemnité versée à l'occasion de la cessation de la relation de travail vise effectivement à compenser ce préjudice, il pourrait s'avérer injuste de ne l'accorder que dans une partie des cas où la cessation de cette relation n'est pas imputable au travailleur.

36 Dans ces conditions, le Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (tribunal du travail n° 33 de Madrid) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« La clause 4, point 1, de [l'accord-cadre] doit-elle être interprétée en ce sens que la résiliation d'un contrat temporaire d'*interinidad*, conclu en vue de couvrir un poste vacant, à l'échéance du terme convenu lors de sa conclusion par l'employeur et la travailleuse constitue une raison objective justifiant que le législateur national ne prévoie dans un tel cas aucune indemnité de résiliation du contrat de travail, alors qu'un travailleur permanent comparable licencié pour une raison objective bénéficie d'une indemnité de vingt jours de salaire par année d'ancienneté ? »

37 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 la question préjudicielle

38 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs employés au moyen de contrats de travail à durée déterminée conclus pour couvrir temporairement un poste de travail pendant la procédure de recrutement ou de promotion en vue de la couverture définitive dudit poste, tels que le contrat d'*interinidad* en cause au principal, à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, alors qu'une indemnité est allouée aux travailleurs à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.

39 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).

40 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).

41 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).

42 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.

43 En l'occurrence, il convient de relever, en premier lieu, que, dès lors que le contrat de travail de M^{me} Montero Mateos prévoyait qu'il prendrait fin à la survenance d'un événement déterminé, à savoir l'attribution définitive, à l'issue d'une procédure de sélection, du poste qu'elle occupait de manière temporaire, celle-ci doit être regardée comme ayant la qualité de « travailleur à durée déterminée », au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre.

44 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).

45 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).

46 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).

47 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).

48 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.

49 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).

50 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).

51 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).

52 En l'occurrence, il appartient à la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer si M^{me} Montero Mateos, lorsqu'elle était engagée par l'agence dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, 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).

53 Cela étant, il ressort des éléments à la disposition de la Cour que M^{me} Montero Mateos, lorsqu'elle était engagée par l'agence dans le cadre d'un contrat d'*interinidad*, exerçait les mêmes fonctions d'agent d'hôtellerie au sein d'une résidence pour personnes âgées que celles pour lesquelles a été recrutée la personne sélectionnée à l'issue de la procédure mentionnée au point 20 du présent arrêt, cette procédure de sélection ayant précisément eu pour objet de pourvoir de façon permanente le poste qu'occupait M^{me} Montero Mateos durant cette période.

54 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'une travailleuse à durée déterminée telle que M^{me} Montero Mateos était comparable à celle d'un travailleur à durée indéterminée engagé par l'agence pour exercer les mêmes fonctions d'agent d'hôtellerie au sein d'une résidence pour personnes âgées.

55 Il convient dès lors de vérifier s'il existe une raison objective justifiant que l'arrivée à échéance d'un contrat d'*interinidad* ne donne lieu au versement au travailleur à durée déterminée concerné d'aucune indemnité, alors qu'un travailleur à durée indéterminée bénéficie d'une indemnité lorsqu'il est licencié pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs.

56 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).

57 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, de 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).

58 En l'occurrence, le gouvernement espagnol invoque la différence caractérisant le contexte dans lequel interviennent les causes d'extinction des contrats à durée déterminée visées à l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs, telle l'arrivée à son terme d'un contrat d'*interinidad*, par rapport à celui dans lequel est prévu le paiement d'une indemnité 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 ». Afin d'expliquer la différence de traitement en cause au principal, ledit gouvernement souligne en substance que, dans la première hypothèse, la rupture de la relation de travail 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, ce qui

correspondrait bien à la situation en cause au principal, où le contrat d'*interinidad* s'est éteint par l'effet de l'attribution du poste vacant que M^{me} Montero Mateos occupait provisoirement. Dans la seconde hypothèse, en revanche, le versement de l'indemnité prévue à l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs serait motivé par la volonté de compenser la déception des attentes légitimes du travailleur à la poursuite de la relation de travail, occasionnée par son licenciement pour l'une des raisons visées à l'article 52 dudit statut.

59 À cet égard, il convient de relever que l'extinction du contrat de travail d'*interinidad* de M^{me} Montero Mateos, en raison du fait que le poste qu'elle occupait provisoirement en vertu de ce contrat a été pourvu de manière définitive à l'issue de la procédure mentionnée au point 20 du présent arrêt, 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.

60 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, l'atteinte d'une date précise ou, comme en l'occurrence, la survenance d'un événement donné. 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.

61 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 58 du présent arrêt, et comme l'a souligné en substance M^{me} l'avocat général au point 55 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.

62 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.

63 Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que l'objet spécifique de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs, de même que le contexte particulier dans lequel s'insère le versement de ladite indemnité, constitue une raison objective justifiant la différence de traitement en cause.

64 En l'occurrence, M^{me} Montero Mateos ne pouvait connaître, au moment de la conclusion de son contrat d'*interinidad*, la date exacte à laquelle le poste qu'elle occupait au titre de ce contrat serait pourvu de manière définitive, ni savoir que la durée de ce dernier s'avèrerait inhabituellement longue. Il n'en demeure pas moins que ledit contrat s'est éteint en raison de la disparition de la cause qui avait justifié sa conclusion. Cela étant, il appartient à la juridiction de renvoi d'examiner

si, au regard du caractère imprévisible de la fin de ce contrat et de sa durée inhabituellement longue, il y a lieu de requalifier celui-ci en « contrat de travail à durée indéterminée ».

65 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question préjudicielle que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs employés au moyen de contrats de travail à durée déterminée conclus pour couvrir temporairement un poste de travail pendant la procédure de recrutement ou de promotion en vue de la couverture définitive dudit poste, tels que le contrat d'*interinidad* en cause au principal, à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, alors qu'une indemnité est allouée aux travailleurs à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.

Sur les dépens

66 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 qui ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs employés au moyen de contrats de travail à durée déterminée conclus pour couvrir temporairement un poste de travail pendant la procédure de recrutement ou de promotion en vue de la couverture définitive dudit poste, tels que le contrat d'*interinidad* en cause au principal, à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, alors qu'une indemnité est 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.