



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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2017:1014

ARRÊT DE LA COUR (dixième chambre)

20 décembre 2017 (*)

« 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” – Mise en position administrative de congé spécial – Réglementation nationale prévoyant l’octroi d’un congé spécial en cas d’élection à des fonctions publiques aux seuls fonctionnaires, à l’exclusion des agents non titulaires »

Dans l’affaire C-158/16,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (tribunal administratif n° 1 d’Oviedo, Espagne), par décision du 1^{er} mars 2016, parvenue à la Cour le 16 mars 2016, dans la procédure

Margarita Isabel Vega González

contre

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias,

LA COUR (dixième chambre),

composée de M. E. Levits, président de chambre, M^{me} M. Berger et M. F. Biltgen (rapporteur),
juges,

avocat général : M^{me} E. Sharpston,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour M^{me} Vega González, par M^e S. Suárez Solis, abogada, et M. R. Blanco González, procurador,

– pour le gouvernement espagnol, par M^{me} A. Gavela Llopis ainsi que par M. A. Rubio González, en qualité d’agents,

– pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et N. Ruiz García, en qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 7 septembre 2017,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de la clause 4 de l’accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l’« accord-cadre »), qui figure à l’annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l’accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant M^{me} Margarita Isabel Vega González à la Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (ministère des Finances et de la Fonction publique du gouvernement de la Principauté des Asturies, Espagne) (ci-après le « ministère ») au sujet du refus de ce dernier de faire droit à la demande de mise en position administrative de congé spécial introduite par l’intéressée à la suite de son élection en tant que députée parlementaire.

Le cadre juridique

Le droit de l’Union

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

4 Aux termes de l’article 1^{er} de la directive 1999/70, celle-ci vise « à mettre en œuvre l’accord-cadre [...], figurant en annexe, conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale [Confédération européenne des syndicats (CES), Union des confédérations de l’industrie et des employeurs d’Europe (UNICE), Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP)] ».

5 Le préambule de l’accord-cadre précise, à son troisième alinéa, que celui-ci « 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 ».

6 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.

7 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. [...] »

8 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

9 La Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (loi de la Principauté des Asturies 3/1985 relative à l'organisation de la fonction publique de l'administration de la Principauté des Asturies), du 26 décembre 1985 (BOE n° 59, du 10 mars 1986, p. 9083), définit, à son article 6, les « agents non titulaires » comme étant les personnes légalement nommées pour occuper temporairement des postes vacants auprès de l'administration de la Principauté des Asturies tant que ces postes ne sont pas pourvus par des fonctionnaires, ou pour remplacer et assumer les tâches de fonctionnaires détachés ou en congé spécial.

10 En ce qui concerne les positions administratives, elles sont énumérées à l'article 59, paragraphe 1, de la loi 3/1985, qui mentionne, à son point e), le « congé spécial ». Le paragraphe 2 de cet article 59 dispose expressément que les agents non titulaires ne peuvent être placés en position de congé spécial.

11 Aux termes de l'article 64, paragraphe 1, sous g), de la loi 3/1985, les fonctionnaires de l'administration de la Principauté des Asturies sont placés en position de congé spécial lorsqu'ils sont élus députés de la Junta General del Principado de Asturias (Parlement des Asturies, Espagne).

12 Conformément à l'article 64, paragraphe 2, de la loi 3/1985, les fonctionnaires en position de congé spécial ont le droit de voir leur place et leur poste entité d'origine réservés, et il sera tenu compte de la durée de cette position aux fins des primes triennales ainsi que de la promotion dans le grade.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

13 M^{me} Vega González est au service de l'administration de la Principauté des Asturies depuis le 26 mai 1989, cela sous différents statuts professionnels. Le 15 avril 2011, elle a été nommée, par cette même administration, comme agent non titulaire parmi la catégorie supérieure des administrateurs, en vue de remplacer un fonctionnaire en détachement.

14 Lors des élections du Parlement des Asturies organisées le 24 mai 2015, M^{me} Vega González s'est présentée sur la liste d'un parti politique et a été élue comme députée parlementaire.

15 Afin de pouvoir assumer ses fonctions parlementaires à temps plein, M^{me} Vega González a introduit, le 13 juin 2015, une demande auprès de l'administration de la Principauté des Asturies en vue de pouvoir bénéficier au titre de l'article 59 de la loi 3/1985, d'un congé spécial, sinon d'un congé pour convenance personnelle.

16 Par décision du 23 juin 2015, la Dirección General de Función Pública (direction générale de la fonction publique, Espagne) a rejeté cette demande au motif que le congé spécial et le congé pour convenance personnelle s'appliquent aux seuls fonctionnaires, à l'exclusion des agents non titulaires.

17 Le recours gracieux formé par M^{me} Vega González a été rejeté par décision du 22 octobre 2015 du ministère.

18 M^{me} Vega González a introduit un recours contentieux contre cette décision devant la juridiction de renvoi, le Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (tribunal administratif n° 1 d'Oviedo, Espagne).

19 Devant la juridiction de renvoi, le ministère fait valoir que la directive 1999/70 n'est pas applicable en ce qu'elle vise uniquement les conditions d'emploi et non pas des positions administratives.

20 Le ministère précise que si M^{me} Vega González était fonctionnaire, le congé spécial visé à l'article 59 de la loi 3/1985 lui aurait été accordé, l'administration concernée ne disposant d'aucune marge d'appréciation à cet égard. Ainsi, le seul moyen pour M^{me} Vega González d'exercer pleinement son mandat politique serait de renoncer de façon définitive à son emploi.

21 La juridiction de renvoi rappelle que, en vertu d'une jurisprudence constante de la Cour, une différence de traitement en matière de conditions d'emploi entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée n'est pas compatible avec les exigences de la directive 1999/70, à moins qu'elle ne soit justifiée par des raisons objectives.

22 À cet égard, la juridiction de renvoi insiste sur le fait que, même s'il est théoriquement possible de soutenir que la différence de traitement se trouve justifiée par des raisons objectives tenant à l'urgence et la nécessité de la nomination temporaire, cet argument ne saurait toutefois valoir dans un cas de figure où le poste est occupé depuis plus de quatre ans par un travailleur temporaire. En outre, la juridiction de renvoi souligne l'importance particulière du droit affecté en l'occurrence, à savoir le droit d'accéder à un mandat parlementaire, garanti par la Constitution espagnole.

23 Selon la juridiction de renvoi, le caractère temporaire de la fonction exercée par un agent non titulaire ne constitue pas, en tant que tel, une raison objective justifiant un traitement différencié, le privant du droit de réintégrer son poste à l'issue de son mandat parlementaire. En effet, même s'il est possible que, durant ce mandat, la possibilité de réintégration ait de facto disparu, au motif que

le poste qu'occupait l'agent temporaire a été repris entretemps par un fonctionnaire ou, tout simplement, supprimé, il n'est pas non plus exclu que la situation ayant justifié la nomination de cet agent de manière temporaire soit toujours d'actualité à l'expiration de son mandat parlementaire.

24 Les doutes de la juridiction de renvoi porteraient plutôt, dès lors, sur la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. Or, la Cour n'aurait, pour l'heure, examiné la portée de cette notion qu'au regard des questions de rémunération à percevoir, de temps de travail, d'horaires, de calendrier ou de vacances, voire, de façon plus générale, d'autorisations de s'absenter du travail. Il conviendrait dès lors, d'une part, de déterminer si la notion de « conditions d'emploi » englobe également l'obligation de placer un travailleur à durée déterminée, en l'occurrence un agent non titulaire, dans une position administrative qui lui permet, à l'instar du travailleur à durée indéterminée, à savoir le fonctionnaire, de suspendre la relation de travail afin, plus particulièrement, de se consacrer à l'exercice du mandat politique pour lequel il a été élu. D'autre part, la juridiction de renvoi se demande si le traitement différencié, opéré par l'article 59 de la loi 3/1985, entre les agents non titulaires et les fonctionnaires est compatible avec le principe de non-discrimination établi à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

25 C'est dans ces conditions que le Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (tribunal administratif n° 1 d'Oviedo) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) La notion de “conditions d'emploi” visée à la clause 4 de l'accord-cadre doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle inclut la situation juridique qui permet à un travailleur engagé à durée déterminée qui a été élu en vue d'exercer un mandat de représentation politique de demander et d'obtenir, tout comme le personnel permanent, une suspension de sa relation de travail avec son employeur lui permettant de retourner à son poste de travail à l'expiration du mandat parlementaire concerné ?

2) Le principe de non-discrimination visé à l'article 4 de l'accord-cadre doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une législation nationale, telle que la loi 3/1985, dont l'article 59, paragraphe 2, exclut totalement et absolument que soit octroyée à un agent non titulaire la position administrative de congé spécial lorsqu'il est élu député au Parlement des Asturies, alors que ce droit est reconnu aux fonctionnaires ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

26 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens que la notion de « conditions d'emploi », visée à cette disposition, inclut le droit, pour un travailleur qui a été élu à une fonction parlementaire, de bénéficier d'un congé spécial, prévu par la réglementation nationale, en vertu duquel la relation de travail est suspendue, de telle sorte que le maintien de l'emploi de ce travailleur et son droit à l'avancement sont garantis jusqu'à l'expiration de son mandat parlementaire.

27 Il convient, à titre liminaire, 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. En outre, le préambule de l'accord-cadre précise, à son troisième alinéa, que celui-ci « illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre

la discrimination ». Le considérant 14 de la directive 1999/70 indique à cet effet que l'objectif de l'accord-cadre consiste, notamment, à améliorer la qualité du travail à durée déterminée en fixant des prescriptions minimales de nature à garantir l'application du principe de non-discrimination (arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 25 et jurisprudence citée).

28 L'accord-cadre, notamment sa clause 4, vise à faire application dudit principe aux travailleurs à durée déterminée en vue d'empêcher qu'une relation d'emploi de cette nature soit utilisée par un employeur pour priver ces travailleurs de droits qui sont reconnus aux travailleurs à durée indéterminée (arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 26 et jurisprudence citée).

29 Eu égard aux objectifs poursuivis par l'accord-cadre, la clause 4 de l'accord-cadre doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive (arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 27 et jurisprudence citée).

30 S'agissant de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4 de l'accord-cadre, la Cour a déjà 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 ; du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 25 ; du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 26, ainsi que ordonnance du 9 février 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, point 32).

31 Relèvent ainsi de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, les primes triennales d'ancienneté (voir, en ce sens, arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 47 ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, points 50 à 58, ainsi que du 9 juillet 2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, point 43), les primes sexennales de formation continue (voir, en ce sens, ordonnance du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 38), les règles relatives aux périodes de service à accomplir afin de pouvoir être classé dans une catégorie de rémunération supérieure ou au calcul des périodes de services requises pour faire l'objet d'un rapport de notation annuel (voir, en ce sens, arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 46 et jurisprudence citée), le droit de participation au plan d'évaluation de l'enseignement et l'incitation financière qui en découle (ordonnance du 21 septembre 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, point 36), de même que la réduction de moitié du temps de travail et la régression salariale qui s'ensuit (ordonnance du 9 février 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, point 33).

32 La Cour a également jugé que les règles relatives à la détermination du délai de préavis applicable en cas de résiliation des contrats de travail à durée déterminée font partie des « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre (voir, en ce sens, arrêt du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, points 27 et 29).

33 Il en va de même de l'indemnité que l'employeur est tenu de verser à un travailleur en raison de la fixation illicite d'un terme à son contrat de travail (voir, en ce sens, arrêt du 12 décembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, point 37) ou à la suite de la résiliation des contrats de travail à durée déterminée (voir, en ce sens, arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 31).

34 Ainsi qu'il a été souligné par M^{me} l'avocat général au point 22 de ses conclusions, l'expression « conditions d'emploi » désigne donc les droits et obligations qui définissent une relation de travail donnée, en y incluant tant les conditions dans lesquelles une personne exerce un emploi que celles relatives à la cessation de cette relation de travail.

35 Une décision accordant un congé spécial, tel que celui en cause au principal, qui entraîne la suspension de certains éléments de la relation de travail, alors que d'autres perdurent, doit dès lors être considérée comme satisfaisant au critère énoncé au point 30 du présent arrêt, et partant, comme relevant de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4 de l'accord-cadre.

36 En effet, d'une part, il est constant que la décision d'accorder un tel congé à un travailleur est nécessairement prise en raison de la relation de travail qui le lie à l'employeur. D'autre part, il convient de relever que, en l'occurrence, le congé spécial prévu par la loi 3/1985 non seulement conduit à la suspension de la relation de travail, mais permet aussi de réserver l'entité d'origine le poste du travailleur jusqu'à sa réintégration au terme de son mandat parlementaire, tout en garantissant la prise en compte aux fins du calcul des primes triennales et de l'avancement dans le grade, éléments qui ont déjà été expressément reconnus, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence citée au point 31 du présent arrêt, comme relevant de la notion de « conditions d'emploi », ainsi que l'a relevé M^{me} l'avocat général au point 25 de ses conclusions.

37 L'argument selon lequel, dans le cadre du litige au principal, la nécessité de se voir accorder un tel congé spécial fait suite à la décision délibérée et unilatérale de la travailleuse à durée déterminée de prendre part à des élections n'est pas déterminant à cet égard, dès lors qu'un travailleur à durée indéterminée placé dans la même situation aurait été confronté à la même nécessité. En outre, la personne qui se présente à une fonction parlementaire n'est pas assurée de se voir élire, de telle sorte que, en tant que tel, le simple fait pour celle-ci de se présenter ne la contraint pas d'introduire une demande de congé spécial.

38 En tout état de cause, il importe d'ajouter qu'une interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre qui exclurait du champ d'application de la notion de « conditions d'emploi » le droit au congé spécial reviendrait à réduire, au mépris de l'objectif poursuivi par ladite disposition, la portée de la protection accordée aux travailleurs à durée déterminée contre les discriminations (voir, en ce sens, arrêts du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, points 27 et 29 ; du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 30, ainsi que ordonnance du 21 septembre 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, point 39).

39 Dès lors, il convient de répondre à la première question que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens que la notion de « conditions d'emploi », visée à cette disposition, inclut le droit, pour un travailleur qui a été élu à une fonction parlementaire, de bénéficier d'un congé spécial, prévu par la réglementation nationale, en vertu duquel la relation de travail est suspendue, de telle sorte que le maintien de l'emploi de ce travailleur et son droit à l'avancement sont garantis jusqu'à l'expiration de son mandat parlementaire.

Sur la seconde question

40 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui exclut de manière absolue l'octroi, à un travailleur à durée déterminée, en vue d'exercer un mandat politique, d'un congé en vertu duquel la relation de travail est suspendue jusqu'à la réintégration de ce travailleur au terme dudit mandat, alors que ce droit est reconnu aux travailleurs à durée indéterminée.

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

42 Selon une jurisprudence constante de la Cour, le principe de non-discrimination 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 (arrêts du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 65 et jurisprudence citée, ainsi que du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 35).

43 En l'occurrence, il y a lieu de constater qu'il existe une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée, puisqu'un travailleur à durée indéterminée, élu à un mandat politique, peut se voir octroyer un congé spécial en vertu duquel la relation de travail est suspendue jusqu'au moment de sa réintégration à l'issue dudit mandat, tandis qu'un travailleur à durée déterminée doit démissionner de son poste pour pouvoir exercer ce même mandat.

44 Or, ce n'est que dans l'hypothèse où le travail accompli par un travailleur tel que Mme Vega González dans le cadre de son contrat à durée déterminée n'est pas identique ou comparable à celui exercé par des travailleurs à durée indéterminée que la différence de traitement alléguée concernant l'octroi du bénéfice d'un congé spécial serait susceptible d'être justifiée, nonobstant l'interdiction établie à la clause 4 de l'accord-cadre, dès lors que cette différence de traitement se rapporterait à des situations différentes (voir, par analogie, arrêts du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 48 et jurisprudence citée, ainsi que du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 41).

45 En effet, 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 ce dernier, 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 ; du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 31, ainsi que du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 40).

46 Il appartient dès lors à la juridiction de renvoi de déterminer si Mme Vega González se trouve dans une situation comparable à celle des travailleurs engagés pour une durée indéterminée par la même autorité au cours de la même période (voir, par analogie, arrêts du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 43 et jurisprudence citée ; du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 32, ainsi que du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 42). Si, au terme de cet examen, cette juridiction devait constater une inégalité de traitement, il lui incomberait, ensuite, de vérifier si celle-ci est susceptible d'être justifiée par l'existence de « raisons objectives », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, c'est-à-dire par des 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, permettant de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet (voir, en ce sens, arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 45 et jurisprudence citée).

47 À cet égard, la Cour a déjà précisé, d'une part, que 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 nationale générale et abstraite (arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 46 et jurisprudence citée).

48 D'autre part, il ressort également d'une jurisprudence constante de la Cour que le recours à la seule nature temporaire du travail n'est pas conforme à ces exigences et n'est pas susceptible de constituer une « raison objective », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre (arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, point 47 et jurisprudence citée).

49 En l'occurrence, même si la juridiction de renvoi n'exclut pas que l'urgence et la nécessité d'une nomination temporaire, tout comme la prévisibilité de la fin de la relation de travail, puissent, en principe, constituer des éléments précis et concrets susceptibles de justifier une inégalité de traitement en ce qui concerne l'octroi d'un congé spécial, cette même juridiction précise toutefois que de tels arguments ne sauraient valoir dans une situation telle que celle ayant donné lieu au litige au principal, où le poste est occupé depuis plus de quatre ans par le même travailleur temporaire.

50 En tout état de cause, le refus absolu de faire bénéficier les travailleurs à durée déterminée d'un congé spécial n'apparaît a priori pas comme indispensable à l'objectif poursuivi par la loi 3/1985, à savoir le maintien de l'emploi et du droit à l'avancement des travailleurs à durée indéterminée, et plus précisément des fonctionnaires détenteurs d'un mandat politique, dans la mesure où la juridiction de renvoi constate elle-même qu'il est tout à fait envisageable de faire bénéficier les travailleurs à durée déterminée, détenteurs d'un même mandat, d'un tel congé spécial qui suspendrait la relation de travail jusqu'à l'issue dudit mandat où ils seraient assurés de réintégrer leur poste, sous réserve que ce dernier n'ait pas été, entretemps, supprimé ou occupé par un fonctionnaire.

51 Au vu de ce qui précède, il convient de répondre à la seconde question que la clause 4 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui exclut de manière absolue l'octroi, à un travailleur à durée déterminée, en vue d'exercer un mandat politique, d'un congé en vertu duquel la relation de travail est suspendue jusqu'à la réintégration de ce travailleur à l'issue dudit mandat, alors que ce droit est reconnu aux travailleurs à durée indéterminée.

Sur les dépens

52 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 (dixième chambre) dit pour droit :

1) La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens que la notion de « conditions d'emploi », visée à cette disposition, inclut le droit, pour un travailleur qui a été élu à une fonction parlementaire, de bénéficier d'un congé spécial, prévu par la réglementation nationale, en vertu duquel la relation de travail est

suspendue, de telle sorte que le maintien de l'emploi de ce travailleur et son droit à l'avancement sont garantis jusqu'à l'expiration de ce mandat parlementaire.

2) La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée qui figure à l'annexe de la directive 1999/70 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui exclut de manière absolue l'octroi, à un travailleur à durée déterminée, en vue d'exercer un mandat politique, d'un congé en vertu duquel la relation de travail est suspendue jusqu'à la réintégration de ce travailleur à l'issue dudit mandat, alors que ce droit est reconnu aux travailleurs à durée indéterminée.

Signatures

* Langue de procédure : l'espagnol.
