



Le droit de l'Union s'oppose à une « stabilisation » de la relation de travail des salariés du secteur public engagés à durée déterminée, qui ne tient pas compte de l'ancienneté acquise

La durée déterminée du contrat ne constitue pas une « raison objective » pouvant justifier cette exclusion de l'ancienneté

Plusieurs salariées, dont M^{me} Valenza, engagées par l'Autorité italienne de la Concurrence (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, « AGCM ») dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs, ont obtenu, de cette autorité, un contrat à durée indéterminée, avec intégration dans le cadre permanent.

Cette procédure dite de « stabilisation » des salariés du secteur public, prévue par une législation italienne spécifique, confère le statut de fonctionnaire, au travailleur qui satisfait à certaines conditions concernant la durée de sa relation de travail et la procédure de sélection suivie lors de son engagement. Sa rémunération initiale est fixée, sans reconnaissance de l'ancienneté acquise dans le service, dans le cadre des contrats à durée déterminée.

L'AGCM a ainsi refusé auxdites salariées de reconnaître les périodes de service accomplies précédemment auprès de cette même autorité publique dans le cadre des contrats à durée déterminée. Les salariées ont par conséquent contesté ce refus.

Le Conseil d'État (Italie) demande à la Cour de justice si l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée¹ s'oppose à cette réglementation italienne.

Dans son arrêt rendu ce jour, la Cour rappelle tout d'abord que le **principe de non-discrimination** énoncé par l'accord-cadre prévoit que les travailleurs à durée déterminée ne doivent pas être traités de manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables, au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, sauf si des raisons objectives justifient un traitement différent. Le fait d'avoir acquis le statut de travailleurs à durée indéterminée n'exclut pas la possibilité de se prévaloir de ce principe, qui est donc applicable en l'espèce.

La Cour compare ensuite les situations des travailleurs à durée déterminée et des travailleurs à durée indéterminée. Elle relève à cet égard que, selon les explications fournies par le gouvernement italien, la raison d'être de la réglementation nationale est justement celle de valoriser l'expérience acquise au sein de l'employeur.

La Cour précise qu'il **appartient à la juridiction de renvoi d'établir si les salariées, lorsqu'elles exerçaient leurs fonctions dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, se trouvaient dans une situation comparable à celle des fonctionnaires statutaires engagés à durée indéterminée**. En effet, la nature des fonctions exercées par ces salariées dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée et la qualité de l'expérience qu'elles ont acquise à ce titre constituent des critères permettant de vérifier si elles se trouvent dans une situation comparable à celle de fonctionnaires statutaires. En tout état de cause, le fait qu'elles n'aient pas réussi le

¹ Accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175, p. 43).

concours général d'accès à la fonction publique, à la différence des fonctionnaires statutaires, n'implique pas pour autant que celles-ci se trouvent dans une situation différente, dès lors que les conditions fixées par le législateur national visent précisément à permettre la stabilisation des seuls travailleurs à durée déterminée dont la situation peut être assimilée à celle des fonctionnaires statutaires.

Dans l'hypothèse où les fonctions exercées auprès de l'AGCM dans le cadre de contrats à durée déterminée correspondraient à celles d'un fonctionnaire statutaire de la catégorie correspondante, il convient de vérifier s'il existe une **raison objective justifiant l'absence de toute prise en compte** de l'ancienneté acquise dans le cadre des contrats à durée déterminée.

Ainsi, la Cour rappelle qu'il **peut exister une raison objective justifiant une différence de traitement, dans un contexte particulier et en présence d'éléments précis et concrets, résultant de la nature particulière des tâches**. L'inégalité de traitement doit se fonder sur des critères objectifs et transparents, permettant de vérifier qu'elle répond à un besoin véritable et qu'elle est apte et nécessaire à atteindre l'objectif poursuivi. En tout état de cause, **le seul fait que le travailleur à durée déterminée ait accompli des périodes de service sur le fondement d'un contrat à durée déterminée ne constitue pas une telle raison objective**. En effet, admettre que la seule nature temporaire d'une relation d'emploi suffit pour justifier une différence de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée viderait de leur substance les objectifs du droit de l'Union et reviendrait à pérenniser le maintien d'une situation défavorable aux travailleurs à durée déterminée.

La Cour reconnaît que les États membres jouissent d'une marge d'appréciation dans l'organisation de leurs propres administrations et des conditions d'accès à la fonction publique. Toutefois, l'application des critères que les États membres établissent doit être effectuée de manière transparente et pouvoir être contrôlée, afin d'empêcher tout traitement défavorable des travailleurs à durée déterminée, sur le seul fondement de la durée des contrats de travail justifiant leur ancienneté et leur expérience professionnelle. Ainsi, certaines différences de recrutement des travailleurs employés à durée déterminée, dans le cadre de procédures de « stabilisation » par rapport aux fonctionnaires statutaires recrutés à l'issue d'un concours général, relatives aux qualifications requises et à la nature des tâches dont ils doivent assumer la responsabilité pourraient, en principe, justifier une différence de traitement quant à leurs conditions d'emploi. Pourrait donc être justifié un traitement différencié qui tienne compte des exigences objectives relatives à l'emploi que la procédure de recrutement a pour objet de pourvoir et qui sont étrangères à la durée déterminée de la relation de travail.

L'objectif, allégué par le gouvernement italien, d'éviter des discriminations à rebours à l'encontre des fonctionnaires statutaires engagés par concours général, pourrait constituer une « raison objective ». En revanche, la Cour considère que la **réglementation italienne est disproportionnée en ce qu'elle exclut totalement la prise en compte de toutes les périodes de service accomplies dans le cadre de contrats à durée déterminée** pour définir l'ancienneté lors du recrutement à durée indéterminée et, partant, la rémunération. En effet, une telle exclusion totale et absolue se fonde sur l'idée erronée que la durée indéterminée de la relation d'emploi de certains agents publics justifie en elle-même une différence de traitement par rapport aux agents publics engagés à durée déterminée, vidant ainsi de leur substance les objectifs de la directive et de l'accord-cadre.

Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier s'il existe des « raisons objectives » justifiant cette différence de traitement.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf ☎ (+352) 4303 3205

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106