

Version anonymisée

Traduction

C-326/19 - 1

Affaire C-326/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

23 avril 2019

Juridiction de renvoi :

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Italia)

Date de la décision de renvoi :

28 novembre 2018

Partie requérante :

EB

Parties défenderesses :

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR

Università degli Studi « Roma Tre »

[OMISSIS]

RÉPUBLIQUE ITALIENNE

**Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio [tribunal administratif de
la région du Latium, Italie]**

(troisième chambre)

a rendu la présente

ORDONNANCE

sur le recours [OMISSIS] formé par :

EB, [OMISSIS]

FR

contre

Presidenza del Consiglio dei Ministri en la personne de son président pro tempore, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca en la personne du ministre pro tempore, [OMISSIS]

Università degli Studi « Roma Tre » en la personne de son recteur pro tempore, [OMISSIS]

en vue de l'annulation

de la note [OMISSIS] du 21 novembre 2017 ayant pour objet la « [r]éponse à la demande de prolongation du contrat de chercheur à durée déterminée de type A, au titre [Or. 2] de l'article 20, paragraphe 8, du decreto legislativo n. 75 del 2017 (décret législatif n° 75 de 2017) (ci-après le « décret législatif n° 75 de 2017 ») et de la circulaire n° 3/2017 adoptée par le Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (ministre de la Simplification et de l'Administration publique) ;

et de la reconnaissance

du droit du requérant à être engagé en tant que chercheur à durée indéterminée ou à être soumis à l'évaluation visée à l'article 24, paragraphe 5, de la legge n. 240 del 2010 (loi n° 240 de 2010) (ci-après la « loi n° 240 de 2010 ») en vue de son inscription sur la liste des professeurs associés.

[OMISSIS] [formules de procédure]

Par son recours notifié le 6 décembre 2017 et déposé le 11 décembre suivant, EB (ci-après le « requérant »), qui indique être chercheur universitaire à durée déterminée à l'Università degli Studi « Roma Tre », a attaqué et demandé l'annulation de la note [OMISSIS] du 21 novembre 2017 [OMISSIS] [le titre de la note a été mentionné ci-dessus] ainsi que de la circulaire n° 3/2017 [OMISSIS] [répétition].

Le requérant demande également que lui soit reconnu le droit à être engagé en tant que chercheur à durée indéterminée ou à être évalué conformément à l'article 24, paragraphe 5, de la loi n° 240 de 2010, en vue de son inscription sur la liste des professeurs associés [Or. 3].

Dans le présent litige, la juridiction de céans estime devoir saisir la Cour de justice de l'Union européenne [OMISSIS] [référence au droit de l'Union] de questions préjudicielles portant sur l'interprétation de l'article 29, paragraphe 2, sous d), et paragraphe 4, du decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 (décret législatif n° 81 du 15 juin 2015) (ci-après le « décret législatif n° 81 de 2015 »), de l'article 36, paragraphe 2 et paragraphe 5, du decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (décret législatif n° 165 du 30 mars 2001) (ci-après le « décret législatif n° 165 de 2001 »)

et de l'article 24, paragraphe 1 et paragraphe 3, de la loi n° 240 de 2010 [OMISSIS] [*références sans pertinence pour la présente procédure*]

I. – L'objet du litige

I.1. – Le requérant indique qu'il a réussi, en se classant premier, le concours d'accès au doctorat de recherche en droit administratif et qu'il est lauréat du concours public organisé conformément à l'article 24, paragraphe 2, de la loi n° 240 de 2010 et a dès lors été engagé en tant que chercheur à durée déterminée dans le cadre d'un contrat de trois ans, prolongeable une seule fois pour deux ans maximum ; en octobre 2014, il a obtenu l'habilitation scientifique nationale * de deuxième classe dans le secteur de la discipline scientifique IUS/10 – droit administratif, en application de l'article 16 de la loi n° 240 de 2010.

Six mois avant le terme de son contrat (fixé au 1^{er} décembre 2015), le requérant a en outre demandé à son département de lui accorder la prolongation de deux ans en joignant à sa demande un rapport sur le travail effectué en vue de son évaluation, comme le prévoit le règlement de l'université ; le département a approuvé sa demande de prolongation au cours de la séance du 14 mai 2015.

I.2. – Au cours des deux années qui ont suivi l'octroi de la prolongation à EB, la faculté de droit de « Roma Tre » a, en ce qui concerne plus particulièrement le droit administratif et en vertu des dispositions combinées de l'article 24, paragraphe 5 et paragraphe 6, de la loi n° 240 de 2010, inscrit sur la liste des professeurs associés [Or. 4] deux chercheurs à durée indéterminée qui avaient obtenu l'habilitation scientifique nationale de deuxième classe mais aucune procédure de ce type n'a été organisée pour les chercheurs à durée déterminée.

I.3. – Le 8 novembre 2017, le requérant a demandé la prolongation de son contrat en se fondant sur l'article 20, paragraphe 8, du décret législatif n° 75 de 2017, qui a introduit des dispositions tendant à lutter contre les emplois précaires dans les administrations publiques, et en exposant les raisons pour lesquelles les dispositions dudit article 20 seraient également applicables au personnel enseignant de l'université. Il a conclu en demandant à l'université de bien vouloir mettre en œuvre, à partir de 2018, la procédure de stabilisation de l'emploi prévue au paragraphe 1^{er} de cet article.

I.4. – Par [la note attaquée signée par] son directeur général, « Roma Tre » a rejeté cette demande, en indiquant que l'article 20, paragraphe 8, du décret législatif n° 75 de 2017 ne saurait être appliqué à un chercheur à durée déterminée et qu'en outre, après avoir instauré, en son article 24, la catégorie actuelle des chercheurs à durée déterminée et les nouvelles modalités de leur recrutement, la loi n° 240 de 2010 a prévu, en son article 29, qu'à compter de la même date, les universités

* Ndt : il s'agit d'un titre permettant de participer à certains concours universitaires.

ne peuvent plus recourir aux procédures en vigueur pour les chercheurs à durée indéterminée.

II. – Les moyens du recours [OMISSIS]

Le recours est fondé sur les moyens suivants [OMISSIS] :

1) Violation de l'article 20 du décret législatif n° 75 de 2017

Etant donné sa portée générale (elle n'exclut pas explicitement les chercheurs), la règle prévue à l'article 20 du décret législatif n° 75 de 2017 s'appliquerait aux chercheurs universitaires ; il s'agirait également d'une règle spéciale, postérieure à l'article 29, paragraphe 1, de la loi n° 240/2010.

De plus, cette règle ne mentionne pas « les administrations peuvent recruter au moyen de contrats à durée indéterminée » mais seulement « à durée indéterminée » sans [Or. 5] faire référence aux contrats, confirmant ainsi qu'elle peut être étendue aux relations de travail relevant du droit public.

On ne saurait se prévaloir à l'encontre de ce qui précède de la circulaire n° 3/2017 du Dipartimento della Funzione Pubblica (département de la fonction publique), selon laquelle la règle précitée ne s'applique pas aux travailleurs sous régime de droit public ; ces derniers ne sont en effet pas concernés par la stabilisation de l'emploi que prévoit cette règle puisque les relations de travail à durée déterminée ne seraient pas prévues pour cette catégorie de travailleurs.

La circulaire violerait également les principes du droit de l'Union dans la mesure où, en plus de reconnaître que « les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration de la performance », l'accord-cadre transposé par 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)] (ci-après la « directive 1999/70 ») soumet à des conditions strictes la possibilité pour les employeurs de recourir à des contrats à durée déterminée et requiert que ces contrats soient justifiés par des raisons objectives de nature à prévenir les abus.

2) À titre subsidiaire : inconstitutionnalité de l'article 20 du décret législatif n° 75 de 2017 en ce qu'il viole les articles 2, 3, 4, 9 et 33, paragraphe 1, de la Constitution

S'il devait être considéré qu'il ne s'applique pas aux chercheurs à durée déterminée, l'article 20 du décret législatif n° 75 de 2017 serait contraire aux articles 2 et 3 de la Constitution en raison de la différence de traitement avec les chercheurs employés par les organismes publics de recherche qui, en application de cet article, seraient les seuls à bénéficier de la possibilité de stabilisation de leur emploi.

La règle serait en outre contraire :

- à l'article 4 de la Constitution qui reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et impose à la République de créer les conditions qui rendent ce droit effectif ;
- à l'article 9 de la Constitution en vertu duquel la République favorise le développement de la culture et de la recherche scientifique et technique ;
- à l'article 33 de la Constitution qui consacre la liberté de la science.

3) Toujours à titre subsidiaire : violation du droit de l'Union et de l'article 117, premier alinéa, de la Constitution

L'article 19 du décret législatif n° 81 de 2015, en vertu duquel la relation de travail à durée déterminée ne peut **[Or. 6]** avoir une durée supérieure à 36 mois et, lorsque cette limite est dépassée, « le contrat se transforme en contrat de travail à durée indéterminée depuis la date de ce dépassement », ne s'applique pas aux contrats à durée déterminée conclus au titre de la loi n° 240 de 2010 en raison de la dérogation prévue à l'article 29, paragraphe 2, sous d) ; selon le requérant, cette exclusion serait incompatible avec le droit de l'Union dans la mesure où il n'existerait aucune raison objective justifiant que le chercheur universitaire doive être recruté pour une durée déterminée, en particulier lorsque cette relation de travail peut dépasser – comme ce fut le cas pour le requérant – le délai de trois ans en application d'une règle qui permet, après une évaluation positive des activités d'enseignement et de recherche effectuées, une prolongation de deux ans : la relation de travail de cinq ans ainsi créée ne serait pas compatible avec l'exigence d'un besoin de nature temporaire de l'employeur.

Le requérant estime que s'il subsistait des doutes quant à la compatibilité avec le droit de l'Union du régime des contrats de chercheur à durée déterminée prévu par la loi n° 240 de 2010 (ou « loi Gelmini ») et de l'article 20 du décret législatif n° 75 de 2017 dans la mesure où il serait considéré que ces dispositions ne sont pas applicables à cette catégorie de travailleurs du secteur public, la juridiction de céans devrait saisir la Cour de justice de l'UE à titre préjudiciel et lui poser la question suivante : une législation telle que la législation nationale qui, d'une part, prévoit pour les chercheurs universitaires un contrat à durée déterminée d'une durée de trois ans pouvant être prolongé de deux ans, sans garantir qu'une relation de travail à durée indéterminée sera établie ultérieurement et qui, d'autre part, exclut cette catégorie [de travailleurs] de la possibilité de se prévaloir d'une mesure permettant le recrutement à durée indéterminée dans l'ensemble des autres catégories d'emplois publics, est-elle compatible avec les obligations découlant du droit de l'Union et en particulier de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée annexé à la directive 1999/70, à la lumière du principe d'équivalence ?

[Or. 7]

4) À titre principal : inconstitutionnalité, sous d'autres angles, de l'article 24, paragraphe 5, de la loi n° 240 de 2010 en ce qu'elle ne prévoit pas la possibilité pour les chercheurs de type A ayant obtenu l'habilitation scientifique nationale d'être évalués en vue de leur inscription sur la liste des professeurs associés. Violation du droit de l'Union

Les dispositions en cause seraient également contraires au principe de non-discrimination énoncé à la clause 4 de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70 ; parmi les principes fondamentaux figure l'obligation d'égalité de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et ceux à durée indéterminée en vertu de laquelle, « [p]our 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 ».

5) Inconstitutionnalité de l'article 24, paragraphe 3, de la loi 240/2010 en ce qu'il viole, sous un autre angle, l'article 9, premier alinéa, et l'article 33, premier alinéa, de la Constitution

De plus, en instaurant la catégorie du chercheur à durée déterminée et en prévoyant qu'à partir de l'entrée en vigueur de la loi, les universités ne peuvent recourir qu'à cette seule catégorie, l'article 24, paragraphe 3, de la loi n° 240 de 2010 irait à l'encontre des principes constitutionnels selon lesquels « [l]a République favorise le développement de la culture et la recherche scientifique et technique » et « la science [est] libre ». Sur ce point, le requérant demande que la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle, Italie) soit saisie d'une question de constitutionnalité [OMISSIS] [*détails non pertinents pour les questions préjudicielles*].

6) Sur le droit à la transformation de la relation de travail à durée déterminée en relation de travail à durée indéterminée

Indépendamment du point de savoir si l'article 20 du décret législatif n° 75 de 2017 est ou non applicable aux chercheurs universitaires, EB soutient qu'il a [Or. 8] droit à la conversion de sa relation de travail à durée déterminée en une relation de travail à durée indéterminée et ce pour les raisons mentionnées dans les moyens précédents à propos de la compatibilité de la réglementation interne en vigueur tant avec les principes constitutionnels qu'avec les principes du droit de l'Union en la matière. Selon les affirmations du requérant, la Cour de justice de l'UE et la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle) (arrêt n° 187/2016) auraient en effet reconnu le caractère illégal des dispositions nationales qui, en ce qui concerne le secteur de l'enseignement, prévoient le renouvellement de relations de travail à durée déterminée sans que des raisons objectives le justifient. Ces juridictions ont mis l'accent sur les principes de dissuasion, de proportionnalité et d'effectivité du droit de l'Union dont le législateur national doit s'inspirer afin de prévenir les prolongations abusives de contrats à durée

déterminée et avec lesquels la réparation du préjudice visée à l'article 36 du décret législatif n° 165 de 2001 serait compatible, une réparation dont le chercheur universitaire ne peut toutefois pas se prévaloir dans la mesure où la condition préalable et nécessaire d'une violation d'une règle impérative ne serait pas satisfaite [puisque l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi 240 de 2010 a été appliqué].

Deux éléments indiqueraient par conséquent que la conversion de son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée serait la seule possibilité de stabiliser la relation de travail d'EB :

- le fait qu'il ait été recruté par un véritable concours public ;
- le principe d'équivalence du droit de l'Union en vertu duquel en l'absence de règle favorable comme celles qui régissent les situations analogues de nature interne, il faudrait se référer à la situation des travailleurs du secteur privé (pour lesquels la conversion automatique est prévue), des enseignants des écoles [pour la nomination desquels il existe les listes de classement et les procédures de sélection « souples » dont il est question dans l'arrêt n° 187/2016 de la Corte Costituzionale (Cour constitutionnelle)] et de tous les autres travailleurs du secteur public (auxquels l'article 20 du décret législatif n° 75 de 2017 est applicable).

[Or. 9]

[OMISSIS] [*conclusions du requérant déjà mentionnées au début de l'ordonnance*]

III. – La défense des parties défenderesses

Le Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (ministère de l'Instruction, de l'Université et de la Recherche) et l'Università degli Studi « Roma Tre » se sont constitués en justice et ont demandé le rejet du recours.

Dans son mémoire en défense, l'Università degli Studi « Roma Tre » soutient que l'article 20 du décret législatif n° 75 de 2017 ne s'applique pas au personnel relevant du régime de droit public en vertu de l'article 3, paragraphe 2, du décret législatif n° 165 de 2001, tel que les chercheurs universitaires.

De plus, la loi n° 240 de 2010 ne violerait pas les critères constitutionnels évoqués par le requérant étant donné que la différence de régime entre les chercheurs de types B qui, parce qu'ils bénéficient d'une période de recherche plus longue, peuvent aspirer (dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'université) à la carrière de professeur associé, et les chercheurs de type A, pour lesquels prévaudraient des considérations budgétaires et des contraintes annuelles et pluriannuelles que la loi impose aux universités, serait raisonnable.

L'article 20 du décret législatif n° 75 de 2017 n'emporterait pas non plus de différence de traitement entre les chercheurs de type A et les autres travailleurs, y compris les boursiers des organismes de recherche et les collaborateurs coordonnés et continus puisque, hormis le pouvoir discrétionnaire du législateur en matière de finances publiques, le personnel des organismes de recherche ne relève pas du régime de droit public visé à l'article 3, paragraphe [Or. 10] 2, du décret législatif n° 165 de 2001.

IV. – Les arguments figurant dans le mémoire en défense du requérant

Dans le mémoire qu'il a déposé [OMISSIS] [*détails concernant la procédure nationale*], le requérant conclut à nouveau à qu'il soit fait droit à ses demandes en insistant sur la portée générale de l'article 20 du décret législatif n° 75 de 2017 (qui ne pourrait donc pas exclure les chercheurs de type A de son champ d'application) et, si tel n'était pas le cas, il a rappelé le caractère anticonstitutionnel de la règle et sa contrariété à la directive 1999/70.

Il a également soutenu que l'application éventuelle de l'article 20 précité aux chercheurs de type A constituerait un renforcement de l'autonomie des universités puisqu'elle leur reconnaîtrait une possibilité de recrutement qui viendrait s'ajouter à celles que leur reconnaît déjà la réglementation ; il a ensuite rappelé le caractère déraisonnable des différences de régime qui existent en ce qui concerne le financement des relations de travail des chercheurs des organismes de recherche et des chercheurs visés par la loi n° 240 de 2010 ainsi que le caractère irrationnel d'une relation de travail considérée comme relevant du droit public mais à durée déterminée et sans possibilité de conversion, en violation de la directive 1999/70 et en contradiction avec l'arrêt du 14 septembre 2016, Martínez Andrés et Castrejana López (C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680).

V. – Les dispositions du droit de l'Union qui régissent la présente espèce

V.1. – L'article 155 (ex-article 139 TCE) du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose :

« 1. Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau de l'Union peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords.

2. La mise en œuvre des accords conclus au niveau de l'Union intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit, dans les matières relevant de l'article 153, à la demande conjointe des parties signataires, [Or. 11] par une décision du Conseil sur proposition de la Commission. Le Parlement européen est informé.

Le Conseil statue à l'unanimité lorsque l'accord en question contient une ou plusieurs dispositions relatives à l'un des domaines pour lesquels l'unanimité est requise en vertu de l'article 153, paragraphe 2. »

V.2. – La directive 1999/70, entrée en vigueur le 10 juillet 1999, (ci-après la « directive 1999/70 ») a été adoptée sur cette base conventionnelle.

Dans ses « considérants », cette directive précise, en ce qui est pertinent en l'espèce, que :

- (3) le point 7 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne ; ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée, telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire et le travail saisonnier ;
- (14) 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 ;
- (15) l'acte approprié pour la mise en œuvre de cet accord-cadre est une directive au sens de l'article 249 du traité ; il lie dès lors les États membres en ce qui concerne le résultat à atteindre, tout en leur laissant le choix de la forme et des moyens.

V.3. – Aux termes de l'article 1^{er} de la directive 1999/70, cette dernière vise à « mettre en œuvre [Or. 12] l'accord-cadre [...], figurant en annexe, conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP) ».

L'article 2 de la même directive dispose : « [I]es États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 10 juillet 2001 ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Les États membres peuvent, si nécessaire, et après consultation des partenaires sociaux, pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire. Ils informent immédiatement la Commission de ces circonstances. »

V.4. – Compte tenu du caractère conventionnel de sa genèse, le contenu matériel de la directive figure dans l'accord-cadre dont les dispositions pertinentes pour la présente espèce sont reprises ci-dessous.

Aux termes de la clause 1 de l'accord-cadre, celui-ci a pour objet :

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

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

La clause 2, point 1, de l'accord-cadre est libellée comme suit :

« Le présent accord s'applique aux travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre. »

La clause 3 du même accord-cadre dispose :

« Aux termes du présent accord, on entend par : **[Or. 13]**

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. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales. »

La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination » dispose comme suit :

« 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. [...]

4. Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiés par des raisons objectives. »

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

« 1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques [Or. 14] et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;
- b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

[...] »

V.5. – La recommandation de la Commission du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs, 2005/251/CE (JO 2005, L 75, p. 67), prévoit, en ce ses passages pertinents, dans son préambule, que :

- « (6) de nouveaux instruments pour le développement de la carrière des chercheurs devraient être introduits et mis en application, contribuant ainsi à l'amélioration des perspectives de carrière pour les chercheurs en Europe » ;
- « (9) les États membres devraient s'efforcer d'offrir aux chercheurs des régimes de développement de carrière durables à toutes les étapes de la carrière, quels que soient leur situation contractuelle et le parcours professionnel choisi en R & D, et d'assurer que les chercheurs sont traités comme des professionnels et considérés comme faisant partie intégrante des institutions au sein desquelles ils travaillent ».

Et parmi les recommandations :

- « 2) Les États membres s'efforcent de prendre, selon les besoins, les mesures cruciales pour assurer que les employeurs ou bailleurs de fonds des chercheurs améliorent les méthodes de recrutement et les systèmes d'évaluation de carrière afin de créer un système de recrutement et de développement de carrière qui

soit plus transparent, ouvert, équitable et reconnu au niveau international, en tant que condition préalable à un véritable marché européen du travail pour les chercheurs. »

VI. – La législation nationale pertinente pour le présent litige

VI.1. – La loi n° 240 de 2010 « Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo [Or. 15] per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario » (dispositions relatives à l'organisation des universités, au personnel académique et au recrutement, ainsi qu'au pouvoir octroyé au gouvernement en vue d'encourager la qualité et l'efficacité du système universitaire) (GURI n° 10, 14 janvier 2011, supplément ordinaire n° 11), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018, dispose comme suit en son article 24 (« Chercheurs à durée déterminée ») :

« 1. En fonction des ressources disponibles au titre de la programmation, les universités peuvent, pour leurs activités de recherche, d'enseignement, d'enseignement complémentaire et de services aux étudiants, conclure des contrats de travail à durée déterminée. Le contrat définit, sur la base des règlements de l'université, les modalités d'exercice des activités d'enseignement, d'enseignement complémentaire et de services aux étudiants ainsi que des activités de recherche.

2. Les destinataires sont choisis par des procédures publiques de sélection organisées par les universités au moyen d'un règlement au sens de la legge 9 maggio 1989, n. 168 (loi n° 168 du 9 mai 1989) dans le respect des principes énoncés par la charte européenne du chercheur annexée à la recommandation de la Commission du 11 mars 2005 et plus particulièrement dans le respect des critères suivants :

a) publication des avis de concours dans la Gazzetta Ufficiale, sur le site de l'université et sur ceux du ministère et de l'Union européenne ; définition du secteur sur lequel porte le concours et du profil éventuel exclusivement par l'indication d'une ou plusieurs disciplines scientifiques ; informations détaillées sur les fonctions concernées, les droits et devoirs et le régime économique et social ; possibilité de transmettre par voie électronique les candidatures et, si possible, les titres et les publications ;

b) admission aux procédures des détenteurs du titre de docteur ou d'un titre équivalent ou, pour les secteurs concernés, du diplôme de spécialisation médicale, qui satisfont aux exigences complémentaires éventuelles définies par le règlement de l'université ; exclusion des personnes déjà recrutées pour une durée indéterminée en qualité de professeurs d'université de première ou de deuxième classe ou en tant que chercheurs mais qui ont quitté le service ;

c) évaluation préliminaire des candidats, accompagnée d'une appréciation analytique des titres, **[Or. 16]** du curriculum et de la production scientifique, y compris de la thèse de doctorat, selon des critères et paramètres reconnus au niveau international et définis par décret ministériel, après avis de l'ANVUR [agence nationale d'évaluation du système universitaire et de la recherche] et du CUN [Conseil universitaire national] ; [OMISSIS] *[détails sans pertinence pour les questions préjudicielles]*

d) préparation de la proposition d'inscription par le département sur vote favorable de la majorité absolue des professeurs de première et de deuxième classes et approbation de cette décision par délibération du conseil d'administration.

3. Les contrats présentent les caractéristiques suivantes :

a) contrats d'une durée de trois ans, renouvelables une seule fois pour une période de deux ans seulement, après évaluation positive des activités d'enseignement et de recherche effectuées, **[Or. 17]** sur la base de modalités, critères et paramètres définis par décret ministériel ; ces contrats peuvent également être conclus avec la même personne dans des établissements distincts ;

b) contrats d'une durée de trois ans, réservés aux candidats ayant bénéficié des contrats visés sous a), ou ayant obtenu l'habilitation scientifique nationale pour les fonctions de professeurs de première et de seconde classes visée à l'article 16 de la présente loi, ou en possession du titre de spécialisation médicale ou qui, pendant au moins trois années même non consécutives, ont bénéficié de subventions pour la recherche au sens de l'article 51, paragraphe 6, de la legge 27 dicembre 1997, n. 449 (loi n° 449 du 27 décembre 1997), de subventions de recherche visées à l'article 22 de la présente loi ou de bourses postdoctorales visées à l'article 4 de la legge 30 novembre 1989 n. 398 (loi n° 398 du 30 novembre 1989) ou de contrats, subventions ou bourses similaires dans des universités étrangères.

[OMISSIS] *[dispositions de droit national sans pertinence pour les questions préjudicielles]*

5. En fonction des ressources disponibles au titre de la programmation, au cours de la troisième année du contrat visé au paragraphe 3, sous b), l'université évalue le titulaire du contrat qui a obtenu l'habilitation scientifique visée à l'article 16 en vue de son inscription sur la liste des professeurs associés visée à l'article 18, paragraphe 1, sous e). En cas d'évaluation positive, au terme du contrat, le titulaire de ce contrat est inscrit sur la liste des professeurs associés. [OMISSIS] *[dispositions de droit national sans pertinence pour les questions préjudicielles]*

6. En fonction des ressources disponibles au titre de la programmation, sans préjudice des dispositions de l'article 18, paragraphe 2, de la date d'entrée en vigueur de la **[Or. 18]** présente loi au 31 décembre de la huitième année suivante,

la procédure prévue au paragraphe 5 peut être utilisée afin d'inscrire sur la liste des professeurs de première et de seconde classes, les professeurs de seconde classe et les chercheurs recrutés pour une durée indéterminée dans la même université qui ont obtenu l'habilitation scientifique visée à l'article 16. À cette fin, les universités peuvent utiliser des ressources correspondant au maximum à la moitié des ressources nécessaires pour couvrir les postes de professeur disponibles. À compter de la neuvième année, l'université peut affecter des ressources correspondant à la moitié des postes de professeur disponibles pour les inscriptions visées au paragraphe 5.

[...]

VI.2. – La legge 7 agosto 2015, n. 124, « Delegha al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche », (loi n° 124 du 7 août 2015 en matière de réorganisation des administrations publiques) (GURI n° 187, 13 août 2015), en ses article 16, paragraphes 1, sous a), et 2, sous b), c), d) et e), et article 17, paragraphe 1, a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) et z), délègue au gouvernement la réorganisation du droit du travail applicable aux travailleurs des administrations publiques.

Plus précisément, en ses passages pertinents, l'article 17, paragraphe 1, prévoit respectivement sous a) et o), parmi les critères de délégation :

« a) la mise en place, dans les procédures de concours publics, de mécanismes d'évaluation permettant de valoriser l'expérience professionnelle acquise par les personnes ayant eu des relations de travail flexibles avec les administrations publiques à l'exclusion, dans tous les cas, des services fournis dans les services collaborant directement avec les organes politiques et sans préjudice de la garantie d'un accès approprié de l'extérieur ; »

« o) l'organisation de formes de travail flexibles, en prévoyant des situations limitées et exhaustives, caractérisées par leur compatibilité avec la spécificité des relations de travail des travailleurs des administrations publiques ainsi qu'avec les exigences en matière d'organisation et de fonctionnalité de ces dernières afin d'éviter la précarité de l'emploi. »

[Or. 19]

VI.3. – Le decreto legislativo 25 [maggio] 2017, n. [75], « Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche » [décret législatif n° 75 du 25 mai 2017 comprenant des modifications et compléments au décret législatif n° 165 du 30 mars 2001 relatif à la réorganisation des administrations publiques en vertu de l'article 16, paragraphes 1 sous a) et), et 2, sous b), c), d) et e), ainsi qu'à l'article 17, paragraphe 1, a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) et z) de la loi n° 124, du 7 août 2015, en matière de réorganisation des administrations

publiques] (GURI n° 130, 7 juin 2017), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018, met en œuvre cette délégation et prévoit ce qui suit en son article 20 (« Lutte contre la précarité de l'emploi dans les administrations publiques ») :

« 1. Afin de lutter contre la précarité de l'emploi, de réduire le recours aux contrats à durée limitée et de valoriser les compétences professionnelles acquises par le personnel sous contrat de travail à durée déterminée, les administrations peuvent, au cours des années 2018 à 2020, en cohérence avec le plan triennal des besoins visé à l'article 6, paragraphe 2, et en indiquant la couverture financière, recruter pour une durée indéterminée du personnel non dirigeant qui répond aux exigences suivantes :

- a) être en service après la date d'entrée en vigueur de la loi n° 124 de 2015 avec des contrats à durée déterminée auprès de l'administration qui procède au recrutement ou, dans le cas d'administrations communales qui exercent des fonctions sous une forme associée, également auprès des administrations dont les services sont associés ;
- b) avoir été recruté pour une durée déterminée, en rapport avec les mêmes activités effectuées, par des procédures de concours accomplies, même auprès d'administrations publiques différentes de celle qui procède au recrutement ;
- c) avoir accompli au 31 décembre 2017, au service de l'administration visée sous a) qui procède au recrutement, au moins trois années de service, même non consécutives, au cours des huit dernières années.

2. Au cours des mêmes années 2018 à 2020, les administrations [...] peuvent organiser, en cohérence avec le plan triennal des besoins visé à l'article 6, paragraphe 2, et sans préjudice de la garantie d'un accès adéquat de l'extérieur, après indication de la couverture financière, des procédures de concours réservées, à hauteur de 50 pourcent des postes disponibles maximum, au personnel non dirigeant [Or. 20] qui répond aux exigences suivantes :

- a) être titulaire, après la date d'entrée en vigueur de la loi n° 124 de 2015, d'un contrat de travail flexible auprès de l'administration qui organise le concours ;
- b) avoir accompli, au 31 décembre 2017, au moins trois années de contrat, même non consécutives, au cours des huit dernières années auprès de l'administration qui organise le concours.

Sans préjudice des règles de maîtrise des frais de personnel, au cours des années 2018 à 2020, les administrations publiques peuvent, aux seules fins visées aux paragraphes 1 et 2, augmenter les limites financières ordinaires pour les recrutements à durée indéterminée prévues par les règles en vigueur après déduction des ressources destinées aux recrutements à durée indéterminée par concours public, en utilisant à cette fin les ressources prévues pour les contrats de travail flexibles, [OMISSIS] [*dispositions de droit national sans pertinence pour les questions préjudicielles*]

[...]

5. Jusqu'au terme des procédures visées aux paragraphes 1 et 2, il est interdit aux administrations concernées d'instaurer de nouvelles relations de travail flexibles visées à l'article 9, paragraphe 28, du décret-loi n° 78 du 31 mai 2010, converti avec modifications par la loi n° 122 du 30 juillet 2010 et ultérieurement modifiée, pour les professions concernées par les procédures précitées. Le paragraphe 9 bis de l'article 4 du décret-loi n° 101 du 31 août 2013 converti, avec modifications, par la loi **[Or. 21]** n° 125 du 30 octobre 2013 est abrogé.

[...]

8. Les administrations peuvent prolonger les relations de travail flexibles avec les personnes participant aux procédures visées aux paragraphes 1 et 2 jusqu'à leur achèvement, dans les limites des ressources disponibles au sens de l'article 9, paragraphe 28, du décret-loi n° 78 du 31 mai 2010, converti avec modifications par la loi n° 122 du 30 juillet 2010.

9. Le présent article ne s'applique pas au recrutement du personnel enseignant et administratif, technique et auxiliaire (ATA) des établissements scolaires et d'enseignement de l'État. Jusqu'à l'adoption du règlement visé à l'article 2, paragraphe 7, sous e), de la loi n° 508 du 21 décembre 1999, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux établissements de l'enseignement supérieur artistique et musical. Les paragraphes 5 et 6 du présent article ne s'appliquent pas aux organismes publics de recherche visés par le décret législatif n° 218 du 25 novembre 2016. En ce qui concerne ces derniers organismes, le paragraphe 2 est également applicable aux titulaires de missions de recherche répondant aux exigences qu'il prévoit. Le présent article ne s'applique pas non plus aux contrats de mise à disposition de personnel à des administrations publiques.

[...] ».

VI.4. – Le décret législatif n° 165 de 2001, intitulé « Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche », (règles générales relatives à l'organisation du travail dans les administrations publiques) (GURI n° 106, 9 mai 2001), dispose en son article 3 (Personnel sous régime de droit public), paragraphe 2, en ses passages pertinents :

« La relation de travail des professeurs et chercheurs universitaires, à durée indéterminée ou déterminée, reste régie par les dispositions en vigueur, dans l'attente d'une réglementation organique spécifique conforme aux principes de l'autonomie des universités consacrée à l'article 33 de la Constitution et aux articles 6 et suivants de la loi n° 168 du 9 mai 1989, **[Or. 22]** telle que modifiée et complétée, et qui tient compte des principes énoncés à l'article 2, paragraphe 1, de la loi n° 421 du 23 octobre 1992. »

Ce même décret législatif dispose comme suit en son article 36, dans son libellé en vigueur depuis le 22 juin 2017 :

« 1. Pour répondre à leurs besoins ordinaires, les administrations publiques recrutent exclusivement par voie de contrats de travail salarié à durée indéterminée selon les procédures de recrutement prévues à l'article 35.

2. Les administrations publiques peuvent recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de formation en alternance et aux contrats de mise à disposition de main d'œuvre pour une durée déterminée ainsi qu'aux formes de contrats flexibles pour le recrutement et l'emploi du personnel prévues par le code civil et les lois relatives aux relations de travail au sein de l'entreprise, dans le respect des limites et des procédures de recrutement en vigueur dans les administrations publiques. Les administrations publiques ne peuvent recourir aux contrats visés à la première phrase du présent paragraphe que pour répondre à des besoins de nature exclusivement temporaire et exceptionnelle et dans le respect des conditions et procédures de recrutement définies à l'article 35. Les contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus conformément aux articles 19 et suivants du décret législatif n° 81 de 2015, à l'exclusion du droit de priorité qui ne s'applique qu'au seul personnel recruté selon les procédures prévues à l'article 35, paragraphe 1, sous b), du présent décret. [OMISSIS] [*dispositions sans pertinence pour les questions préjudicielles*] Afin de prévenir tout phénomène d'emploi précaire, les administrations publiques, dans le respect des dispositions du présent article, concluent des contrats à durée déterminée avec les lauréats et candidats inscrits [Or. 23] sur leurs listes d'aptitude de concours publics destinés à pourvoir des postes à durée indéterminée. Il est permis de faire application de l'article 3, paragraphe 61, troisième phrase, de la loi n° 350 du 24 décembre 2003, sans préjudice du rang occupé dans le classement par les lauréats et candidats pour les recrutements à durée indéterminée.

2-bis. Les références aux contrats collectifs figurant dans le décret législatif n° 81 de 2015 doivent être comprises, en ce qui concerne les administrations publiques, comme des références aux contrats collectifs nationaux conclus par l'ARAN [agence en charge des négociations salariales dans les administrations publiques]

[...]

5. En tout état de cause, la violation de dispositions impératives en matière de recrutement ou d'emploi de travailleurs par les administrations publiques ne saurait conduire à l'établissement de relations de travail à durée indéterminée avec lesdites administrations publiques, sans préjudice de la responsabilité et des sanctions qu'elles peuvent encourir. Le travailleur concerné a droit à la réparation du dommage découlant de la prestation de travail effectuée en violation de dispositions impératives. Les administrations sont tenues de récupérer les sommes payées à ce titre auprès des dirigeants responsables lorsque la violation est intentionnelle ou qu'elle résulte d'une faute grave [OMISSIS] [*dispositions de droit national sans pertinence pour les questions préjudicielles*]

5 quater. Les contrats de travail établis en violation du présent article sont nuls et déterminent la responsabilité de l'administration. [OMISSIS] [*dispositions de droit national sans pertinence pour les questions préjudicielles*]

5 quinquies. À l'exception de son paragraphe 5, le présent article ne s'applique pas au recrutement du personnel enseignant et administratif, technique et auxiliaire (ATA) à durée déterminée des établissements scolaires et d'enseignement de l'État et des collectivités locales, et des établissements d'enseignement supérieur artistique et musical. [Or. 24] Les dispositions du décret législatif n° 218 du 25 novembre 2016 restent applicables aux organismes publics de recherche visés aux articles 1^{er}, paragraphe 1, et 19, paragraphe 4, de ce même décret.

VI.5. – Le décret législatif n° 81 de 2015 « *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183* » (règlement systématique des contrats de travail et la révision de la législation sur les obligations professionnelles, conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 7, de la loi n° 183, du 10 décembre 2014) (GURI n° 144, 24 juin 2015) constitue aujourd'hui la transposition en droit interne de la directive précédemment citée.

Son article 19 « *Fixation du terme et durée maximum* », dans sa version antérieure à la modification apportée par le decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (« *Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese* ») (décret-loi n° 87 du 12 juillet 2018, dispositions urgentes relatives à la dignité des travailleurs et des entreprises) (GURI n° 161, 13 juillet 2018), qui est donc applicable en l'espèce, prévoyait ce qui suit :

« 1. Le contrat de travail peut être conclu pour un terme qui ne peut dépasser 36 mois.

2. À l'exception des diverses dispositions des contrats collectifs et exception faite des activités saisonnières visées à l'article 21, paragraphe 2, la durée de la relation de travail à durée déterminée qui lie un employeur et un travailleur par l'effet de contrats successifs conclus pour l'exercice de fonctions de même niveau et de même statut légal, indépendamment des périodes d'interruption entre deux contrats, ne peut pas dépasser 36 mois. »

De plus, dans ses passages pertinents en l'espèce, l'article 29 (« *Exclusions et régimes particuliers* ») de ce même décret législatif, en vigueur depuis le 12 août 2018, dispose :

« [...] 2. Sont également exclus du champ d'application du présent chapitre : [...]

d) les contrats à durée déterminée conclus en application de la loi n° 240 du 30 décembre 2010.

[...]

4. Les dispositions de l'article 36 du décret législatif n° 165 de [Or. 25] 2001 restent inchangées. »

VII. – Exposé des motifs du renvoi préjudiciel [OMISSIS] [*références au droit de l'Union*] – Observations de la juridiction de céans sur l'article 29, paragraphe 2, sous d), et paragraphe 4, du décret législatif n° 81 de 2015 et sur l'article 36, paragraphe 2 et paragraphe 5, du décret législatif n° 165 de 2001

Les troisième et sixième moyens du recours amènent la juridiction de céans à douter de la compatibilité avec le droit de l'Union de la réglementation nationale qui, pour ce qui concerne les chercheurs universitaires relevant de l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi n° 240 de 2010, interdit la conversion de leur relation de travail à durée déterminée en relation à durée indéterminée.

VII.1. – Tout d'abord, la règle de droit interne qui prévoit, de manière directe et immédiate, cette interdiction de conversion figure à l'article 29, paragraphe 2, sous d), du décret législatif n° 81 de 2015 [OMISSIS] [*titre du décret législatif déjà mentionné plus haut*].

Plus précisément, comme le montre l'analyse de la réglementation exposée ci-avant, cet article 29 (« Sont également exclus du champ d'application du présent chapitre : [...] d) les contrats à durée déterminée conclus en application de la loi n° 240 du 30 décembre 2010 ») instaure une dérogation à l'application de l'article 19 du même décret législatif qui, dans sa version applicable à la présente espèce, fixait une durée maximale de 36 mois pour les contrats à terme.

Il n'y a donc pas lieu, dans la présente affaire, d'invoquer de manière générale la réglementation particulière des universités visée à l'article 3, paragraphe 2, du décret législatif n° 165 de 2001, rappelé ci-dessus, que nous ne reprenons donc pas dans la présente demande d'interprétation à titre préjudiciel.

VII.2. – Ensuite, le même article 29, paragraphe 4, prévoit que « les dispositions de l'article 36 du décret législatif n° 165 de 2001 restent inchangées ».

Cet article 36, paragraphe 2, première partie, prévoit que les administrations publiques [Or. 26] ne peuvent conclure des contrats de travail à durée déterminée que dans les limites et selon les modalités qui leur sont applicables, comme tel est précisément le cas pour les chercheurs universitaires visés à l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi n° 240 de 2010 et uniquement afin de répondre à des besoins de nature exclusivement temporaire et exceptionnelle et dans le respect des conditions et procédures de recrutement définies à l'article 35 ; le même paragraphe rappelle ensuite que les conditions des articles 19 et suivants du décret législatif n° 81 du 15 juin 2015 doivent être respectées.

Le paragraphe 5 semble en revanche interdire la conversion dans la mesure où il comporte une disposition impérative en vertu de laquelle, en tout état de cause, la violation de dispositions impératives en matière de recrutement ou d'emploi de

travailleurs par les administrations publiques ne saurait conduire à l'établissement de contrats de travail à durée indéterminée avec lesdites administrations publiques, sans préjudice de la responsabilité et des sanctions qu'elles peuvent encourir. Le travailleur concerné a droit à la réparation du préjudice découlant de la prestation de travail effectuée en violation de dispositions impératives.

[Or. 27]

[OMISSIS] *[références à des dispositions non applicables ratione temporis dans la présente affaire]*

VII.4. – Ce qui précède montre la pertinence des dispositions dont l'interprétation préjudicielle est demandée dans le cadre du présent litige.

Si les interdictions de convertir la relation de travail prévues par les dispositions précitées n'existaient pas, le chercheur concerné, qui a conclu un contrat de travail à durée déterminée d'une durée globale de cinq ans (ce qui comprend la durée initiale de trois ans et la prolongation de deux ans), en l'absence de besoins réels de nature temporaire ou exceptionnelle (l'Università « Roma Tre » n'en invoque pas devant la juridiction de céans) visés à l'article 36 en question, aurait droit à la conversion du contrat qui a duré plus de 36 mois.

VII.5. – La juridiction de céans doute de la conformité des dispositions précitées de l'article 29 du décret législatif n° 81 de 2015 et de l'article 36 du décret législatif n° 165 de 2001 en ce qu'elles prévoient l'interdiction de convertir la relation de travail des chercheurs universitaires relevant de l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi n° 240 de 2010 avec la clause 5 de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive » et en vertu de laquelle, afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, quand il n'existe pas de mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, les États membres devront introduire, d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, une ou plusieurs mesures relatives à des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail, à la durée maximale totale des contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs et au nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

Et cela, en sachant que, selon la jurisprudence constante de la Cour de justice, la clause 5 de l'accord-cadre n'édicte pas une **[Or. 28]** obligation générale des États membres de prévoir la transformation des contrats de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et leur laisse le soin de déterminer les conditions qui doivent être satisfaites pour que les contrats ou les relations de travail à durée déterminée soient considérés comme conclus pour une durée indéterminée.

Toutefois, la juridiction de céans doit également souligner que, toujours selon la juridiction de l'Union, « afin qu'une réglementation qui interdit d'une façon absolue, dans le secteur public, de transformer en un contrat de travail à durée indéterminée une succession de contrats de travail à durée déterminée puisse être considérée comme conforme à l'accord-cadre, l'ordre juridique interne de l'État membre concerné doit comporter, dans ledit secteur, une autre mesure effective pour éviter et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs (arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 105 ; du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, point 49 ; du 7 septembre 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, point 34, ainsi que du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, points 161 et 184) ».

VII.6. – En effet, dans la lecture qu'en fait la Cour de justice ([OMISSIS] C-184/15), cette clause 5, point 1, « doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, soit appliquée par les juridictions nationales de l'État membre concerné de telle sorte que, en cas d'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs, un droit au maintien de la relation de travail est accordé aux personnes employées par l'administration au moyen d'un contrat de travail soumis aux règles du droit du travail, mais que ce droit n'est pas reconnu, de manière générale, au personnel employé par cette administration en vertu du droit administratif, à moins qu'il n'existe une autre mesure efficace dans l'ordre juridique national pour sanctionner de tels abus à l'égard de ces derniers, ce [Or. 29] qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier ».

VII.7. – A la lumière de ce principe, la juridiction de céans est donc appelée à vérifier s'il existe dans l'ordre juridique interne un droit au maintien de la relation de travail accordé aux personnes employées par l'administration au moyen d'un contrat de travail soumis aux règles du droit privé (alors que les dispositions qui pourraient ne pas être compatibles avec le droit de l'Union interdisent le maintien des personnes employées « en vertu du droit administratif », une notion dont il faut considérer qu'elle inclut, outre la relation non contractuelle visée à l'article 3, paragraphe 2, du décret législatif n° 165 de 2001 dont relève le requérant, la relation de travail contractuelle relevant du droit public).

VII.8. – La réponse doit être positive.

En effet, l'article 20, paragraphe 2, du décret législatif n° 75 de 2017 a prévu qu'« [a]u cours des mêmes années 2018 à 2020, les administrations [...] peuvent organiser, en cohérence avec le plan triennal des besoins visé à l'article 6, paragraphe 2 et sans préjudice de la garantie d'un accès adéquat de l'extérieur, après indication de la couverture financière, des procédures de concours réservées, à hauteur de 50 pourcent des postes disponibles maximum, au personnel non dirigeant qui répond aux exigences suivantes :

- a) être titulaire, après la date d'entrée en vigueur de la loi n° 124 de 2015, d'un contrat de travail flexible auprès de l'administration qui organise le concours ;
- b) avoir accompli, au 31 décembre 2017, au moins trois années de contrat, même non consécutives, au cours des huit dernières années auprès de l'administration qui organise le concours ».

VII.9. –La protection prévue (bien qu'elle soit soumise à une nécessaire limitation du nombre de postes) pour les personnes qui ont conclu des contrats de « travail flexibles » va de pair avec celle visée au paragraphe 1 du même article 20 qui concerne les personnes « sous contrat de travail à durée déterminée » à caractère public bien que contractuel.

[Or. 30]

Elle concerne dès lors les personnes qui ont conclu avec l'administration publique un contrat d'une nature différente du contrat à terme mentionné dans la liste découlant de l'article 9, paragraphe 28, du décret-loi n° 78 du 31 mai 2010, converti en loi n° 122 du 20 juillet 2010, une disposition expressément mentionnée en ce sens à l'article 20, paragraphe 3, qui définit la couverture financière des procédures visées au paragraphe 2.

Ledit article 9, paragraphe 28, prévoit que « [à] compter de l'année 2011, les administrations de l'État [OMISSIS] *[détails non pertinents pour la procédure]*, les universités et les organismes publics visés à l'article 70, paragraphe 4, du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001 [OMISSIS] *[détails non pertinents pour la procédure]* peuvent engager du personnel à durée déterminée ou sous convention ou contrat de collaboration coordonnée et continue, à concurrence de 50 pourcent des frais supportés à cette même fin en 2009. Pour ces administrations, les frais de personnel relatifs aux contrats de formation en alternance, à la mise à disposition de personnel ainsi qu'au travail complémentaire visé à l'article 70, paragraphe 1, sous d), du décret législatif n° 276 du 10 septembre 2003, tel que modifié et complété, ne peuvent dépasser 50 pourcent des frais supportés à cette fin en 2009 ».

Il en résulte que, lorsqu'il évoque des relations de travail flexibles, l'article 20, paragraphe 2, fait référence aux relations de travail visées à l'article 9, paragraphe 28, du décret-loi n° 78 de 2010 et non à celles visées par son propre paragraphe 1, c'est-à-dire aux relations de travail (lequel n'est pas nécessairement considéré comme « subordonné » mais est le plus souvent considéré comme tel ou tout au moins comme comparable sur le plan du droit de l'Union) découlant de contrats de collaboration coordonnée et continue, de conventions, de contrats de formation en alternance, **[Or. 31]** d'« autres contrats de formation » ainsi du travail complémentaire visé à l'article 70, paragraphe 1, sous d), du décret législatif n° 276 du 10 septembre 2003 (ou encore d'activités ne donnant pas lieu, pour l'ensemble des donneurs d'ordre, à des rémunérations supérieures à 5 000 euros au cours d'une année civile).

Par ailleurs, les contrats de ce type sont expressément prévus d'une manière générale par l'article 36 du décret législatif n° 165 de 2001, tant dans son introduction (« Personnel sous contrat à durée déterminée ou engagé dans une forme de travail flexible ») qu'en son paragraphe 2, en vertu duquel les administrations peuvent, dans les limites qui leur sont propres, recourir « aux formes contractuelles flexibles de recrutement et d'emploi du personnel, prévues par le code civil et par les lois relatives aux relations de travail dans l'entreprise ».

VII.10. – Le fait que l'article 20, paragraphe 2, du décret législatif n° 75 de 2017 subordonne le recrutement à la réussite d'un concours réservé ne va pas à l'encontre de ce qui vient d'être dit.

Il est clair que, pour le droit de l'Union, il est sans importance que le maintien de la relation de travail découle de la transformation directe du contrat ou d'une procédure de stabilisation organisée.

Il est tout aussi évident que cette disposition, en plus d'être nécessaire en raison du nombre limité de postes disponibles, entend respecter le principe énoncé à l'article 97 de la Constitution de la République italienne selon lequel l'accès à la fonction publique se fait par concours.

Toutefois, sous cet angle également, la situation du chercheur visé à l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi n° 240 de 2010 est comparable à celle des travailleurs qui bénéficient de l'article 20 précité dans la mesure où la règle de la loi n° 240 de 2010, dite « Loi Gelmini », prévoit précisément leur recrutement au moyen d'une procédure publique de sélection avec publication d'un avis prévoyant une évaluation préliminaire ainsi qu'un entretien concernant les titres et publications.

Plus précisément, les procédures en question doivent être organisées dans le respect des principes énoncés par la charte européenne du chercheur annexée à la recommandation de la Commission n° 251 du 11 mars 2005, **[Or. 32]** [OMISSIS]

[OMISSIS] *[références légales déjà mentionnées]*

VII.11. – La juridiction de céans estime en outre qu'il n'existe pas dans l'ordre juridique national de mesure efficace, autre que le maintien de l'emploi, pour sanctionner de tels abus à l'égard des **[Or. 33]** intéressés.

VII.12. – En effet, en théorie, la seule mesure efficace, autre que la transformation de la relation de travail, pourrait être un recours en indemnisation du préjudice réel et du manque à gagner (diminué des rémunérations qui auraient été perçues par ailleurs) aux termes de l'article 1223 du codice civile (Code civil), lié à l'absence de mise en place de la relation de travail à durée indéterminée.

Le recours en indemnisation spécifique dont il est précisément question à l'article 36, paragraphe 5, du décret législatif n° 165 de 2001, en vertu duquel la violation de dispositions impératives concernant le recrutement ou l'emploi de

travailleurs par les administrations publiques ne saurait entraîner la création de relations de travail à durée indéterminée avec ces mêmes administrations publiques et le travailleur concerné a droit à l'indemnisation du dommage résultant de la prestation de travail en violation de dispositions impératives, ne saurait toutefois constituer une telle mesure.

En effet, le fait qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée conclu au terme d'une procédure de sélection, donc dans le respect du principe de bonne administration de l'administration publique énoncé à l'article 97 de la Constitution et de l'article 35 du décret législatif n° 165 de 2001 semble exclure la protection sous forme d'indemnisation visée à l'article 36.

À cet égard, il y a lieu de rappeler la manière dont les juridictions nationales, et en particulier la Suprema Corte di cassazione (Cour de cassation, Italie), interprètent cette question de l'indemnisation qui constitue, selon elles, la seule forme de protection qui peut être admise dans ces affaires.

Il suffit de citer à ce propos l'arrêt n° 5072 rendu le 15 mars 2016 par la Cour de cassation siégeant en chambres réunies [qui rappelle à son tour la jurisprudence constante de la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle) et en particulier l'arrêt n° 89 du 27 mars 2003] selon lequel « l'article 36, en ce qu'il ne permet pas, à la différence de ce qui arrive à la relation de travail privée, que la violation de dispositions impératives concernant le recrutement ou l'emploi de travailleurs puisse donner lieu à des relations de travail à durée indéterminée avec les administrations publiques, ne viole pas les articles 3 et 97 de la Constitution, [Or. 34] dès lors qu'est justifié le choix du législateur de lier à la violation de ces dispositions des conséquences de nature exclusivement indemnitaire, étant donné que le principe de l'accès par concours – consacré à l'article 97 de la Constitution – qui tend à satisfaire aux exigences d'impartialité et de bon fonctionnement de l'administration fait de la relation de travail des travailleurs des administrations publiques une relation de travail différente de celle des travailleurs du secteur privé ».

VII.13. – La juridiction de céans estime que cette position ne peut être pleinement partagée que dans la mesure où elle est exprimée (comme dans la jurisprudence interne constante qui s'est développée à ce propos) dans le cadre particulier de la comparaison entre le régime propre à la fonction publique (régie par l'article 97 de la Constitution et le principe de l'accès par concours) et la législation relative au travail dans le secteur privé où cette règle ne s'applique pas.

Cette position semble toutefois inadéquate dans la présente affaire qui s'inscrit dans un cadre différent en ce que :

a) elle est liée à la comparaison entre diverses formes d'emploi des travailleurs des administrations publiques (et non aux différences de régime entre emploi public et emploi privé) ;

b) elle porte sur l'accès du travailleur intéressé par la conversion – qui lui est refusée – au moyen d'une procédure de sélection respectant les critères de l'article 97 de la Constitution, prévue à l'article 24 de la loi n° 240 de 2010 et qui consisterait, à plus forte raison, dans d'autres secteurs de la fonction publique, en un concours fondé sur des épreuves écrites et orales classiques auquel participeraient la plupart des travailleurs intéressés par la mise en œuvre de l'article 36 précité, c'est-à-dire sur la méthode légitime d'accès à la fonction publique sur l'absence de laquelle la Corte di cassazione (Cour de cassation) et la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle) ont fondé leur position rejetant la possibilité de transformer la relation de travail.

VII.14. – Pour cette raison également, l'alternative à la transformation interdite qui consiste en la réparation du préjudice ne saurait être appliquée dans la présente affaire : dans l'interprétation qu'en donne la jurisprudence interne, le législateur a mis en place la réparation visée à l'article 36 **[Or. 35]** afin d'assurer une forme résiduelle de protection aux travailleurs qui, parce qu'ils ont été engagés en violation de la règle qui impose l'accès par concours, ne peuvent pas être recrutés pour une durée indéterminée et voient leur contrat frappé de nullité.

VII.15. – Sous un angle plus général, l'élément le moins convaincant de la disposition dont la compatibilité avec le droit de l'Union est mise en doute est précisément le lien qu'établit l'article 36 entre la violation des dispositions impératives qui régissent l'établissement de la relation de travail de droit public et l'interdiction de conversion (ou tout au moins d'accès à d'autres formes de stabilisation).

En effet, de manière encore plus paradoxale, l'article 36 aboutit au contraire à ce que la violation des dispositions impératives subsiste mais qu'elle soit liée à l'établissement, au moyen d'un concours public, d'une relation de travail à durée déterminée en dehors des cas où cet établissement aurait été possible.

Dans ce cas, il s'agit d'un recours abusif au contrat à terme, en violation de la clause 5 de l'accord-cadre.

En effet, la genèse même de la relation de travail à durée déterminée contribue (également) au caractère abusif de la succession des contrats dans le temps ; il est tout à fait évident que si la genèse de la relation de travail est entachée d'un vice (parce que le contrat n'aurait pas dû être conclu pour une durée déterminée mais plutôt pour une durée indéterminée), les contrats à durée déterminée successifs ou la prolongation du premier contrat sont également affectés.

Il faut donc prendre en considération la violation du principe – désormais général et inhérent à la réglementation de la fonction publique – cristallisé au paragraphe 1 de ce même article 36, qui dispose comme suit : « [p]our répondre à leurs besoins ordinaires, les administrations publiques recrutent exclusivement par voie de contrats de travail salarié à durée indéterminée selon les procédures de recrutement prévues à l'article 35. »

Il découle de ce principe que le recours aux contrats à durée déterminée a un caractère exceptionnel et ne répond pas aux besoins structurels des [Or. 36] administrations auxquels seul l'engagement de personnel au moyen de contrats à durée indéterminée peut répondre : le paragraphe 2 le confirme lorsqu'il affirme expressément qu'il ne peut être recouru à d'autres types de contrats « que pour répondre à des besoins de nature exclusivement temporaire et exceptionnelle ».

Toutefois, le recrutement pour une durée déterminée afin de répondre à des besoins qui ne sont pas occasionnels, dans le cadre de la pratique administrative habituelle, n'est pas un cas d'école ; il a au contraire – surtout dans le passé – constitué une situation récurrente, à tel point qu'il a donné lieu, à diverses reprises, à différentes mesures visant à « lutter contre la précarité de l'emploi » dont l'article 20 du décret législatif n° 75 de 2017 n'est que l'exemple le plus récent.

À cette fin, nous renvoyons à la liste de dispositions poursuivant le même objectif qui figure dans la circulaire n° 3/2017 du département de la fonction publique de la Presidenza del Consiglio dei Ministri (présidence du conseil des ministres) que le requérant attaque dans la présente affaire, [OMISSIS] [Or. 37] [OMISSIS] [énumération de dispositions non pertinentes pour la présente procédure]

VII.16. – Dans le cas d'un recours illégal au contrat à durée déterminée, le lien entre l'interdiction de transformation et l'indemnisation du préjudice résultant de la violation de dispositions impératives concernant les recrutements produit des effets tels qu'il prive les personnes concernées d'une protection efficace et aboutit à la nullité de la relation de travail visée au même article.

Conformément à l'article 36, le travailleur est alors privé du contrat de travail (qui n'est pas transformé) et n'obtient qu'une simple réparation pécuniaire.

Et ce, d'autant plus que, selon la Corte di cassazione (Cour de cassation) siégeant en chambre réunies, cette dernière réparation ne porte nullement sur l'équivalent pécuniaire du contrat à durée indéterminée qui n'a pas été conclu.

Pour cette juridiction (arrêt déjà cité), « le dommage est autre. Le travailleur qui a effectué une prestation de travail à durée déterminée dans l'hypothèse d'une clause illégale de fin de contrat insérée dans le contrat de travail ou, plus généralement, d'un recours abusif à cette forme de contrat, essentiellement en cas de prorogation, de renouvellement ou de réitération répétée contra legem subit des effets préjudiciables qui, en tant que dommage patrimonial, peuvent revêtir diverses formes. Il est possible d'envisager une perte de chance en ce sens que, si l'administration publique avait agi de manière régulière en organisant un concours [Or. 38] pour pourvoir au poste, le travailleur qui allègue un recours illégal au contrat à durée déterminée aurait pu y participer et le réussir. La force de travail de l'employé aurait été mise à disposition d'autres emplois possibles et en théorie d'un autre emploi à durée indéterminée. [...] La situation habituelle est celle de la perte d'une chance indemnisable en tant que préjudice patrimonial, dans la mesure

où l'emploi à durée déterminée illégal (surtout s'il est prolongé) a fait perdre au travailleur d'autres occasions de travail stable ».

Cela est d'autant plus vrai que la liquidation de ce préjudice est forfaitaire et présente les caractéristiques d'une simple indemnité.

À cet égard, l'arrêt déjà mentionné de la Corte di cassazione (Cour de cassation) siégeant en chambres réunies rappelle que « [e]n ce qui concerne la nature de la réparation du préjudice résultant du terme illégalement prévu, la Cour [constitutionnelle] (arrêt n° 303 de 2011) a jugé que n'est pas fondée la question de la constitutionnalité de l'article 32, paragraphes 5, 6 et 7, de la loi n° 183 du 4 novembre 2010, qui dispose en son paragraphe 5 qu'en cas de conversion du contrat à durée déterminée, la réparation accordée au travailleur illégalement écarté au terme de son contrat doit être comprise entre un minimum de 2,5 et un maximum de 12 mensualités de sa dernière rémunération globale de fait, selon les critères fixés à l'article 8 de la loi n° 604/1966, [...] une réparation globale qui, selon la Cour, "a clairement valeur de sanction" [...] L'article 1^{er}, paragraphe 13, de la loi n° 92 du 28 juin 2012 a ensuite donné l'interprétation authentique de l'article 32, paragraphe 5, précité en précisant que l'indemnité de réparation limite le montant de la réparation du préjudice due en raison de l'application illégale d'un délai à un contrat de travail en le fixant entre un minimum de 2,5 et un maximum de 12 mensualités de sa dernière rémunération globale de fait [...] ».

Il n'est donc pas prévu de réparation par équivalent et encore moins de réparation en nature.

[Or. 39]

VII.17. – Au vu de ce qui précède, la législation interne produit à l'évidence des effets très éloignés de ceux recherchés par la clause 5 de l'accord-cadre visé à la directive 1999/70.

De même, l'arrêt précité rendu par la Corte di cassazione (Cour de cassation) siégeant en chambres réunies indique que « la compatibilité avec le droit de l'Union du régime distinct des travailleurs à durée déterminée des administrations publiques qui interdit la conversion de la relation à durée déterminée en relation à durée indéterminée doit cependant respecter les principes d'équivalence, d'effectivité et de dissuasion de la réaction législative nationale face aux recours abusifs au contrat à terme et donc de protection du travailleur du secteur public ».

Équivalence, effectivité et dissuasion dont, comme cela a été indiqué, l'article 36 s'éloigne radicalement.

VII.18. – La Cour de justice a également confirmé, en ce qui concerne les travailleurs du secteur public, la violation de la clause 5 de l'accord-cadre en raison de l'absence d'une mesure équivalente dans la législation interne.

Plus précisément, dans l'arrêt [OMISSIS] du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), la Cour indique que la clause 5 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, en vertu de laquelle les règles de droit commun visant à sanctionner le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs par la requalification automatique du contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée si la relation de travail perdure au-delà d'une date précise ne sont pas applicables au secteur d'activité des fondations lyriques et symphoniques, lorsqu'il n'existe aucune autre mesure effective dans l'ordre juridique interne sanctionnant les abus constatés dans ce secteur.

Dans les circonstances propres à cette affaire, la Cour a considéré que le caractère public des fondations lyriques et symphoniques est sans incidence sur la protection dont bénéficie un travailleur au titre de la clause 5 de l'accord-cadre [Or. 40] puisque, selon une jurisprudence constante, la directive 1999/70 et l'accord-cadre ont vocation à s'appliquer également aux contrats de travail à durée déterminée conclus avec les administrations et les autres entités du secteur public (voir, en ce sens, arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 54, ainsi que du 7 septembre 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, point 32), la définition de la notion de « travailleurs à durée déterminée » au sens de l'accord-cadre, énoncée à la clause 3, point 1, de celui-ci, englobant l'ensemble des travailleurs, sans opérer de distinction selon la qualité publique ou privée de l'employeur auquel ils sont liés (voir, en ce sens, arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 56 ; du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 67, ainsi que du 14 septembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, point 24).

VIII. – Exposé des motifs du renvoi préjudiciel [OMISSIS] [*référence au droit de l'Union*] – Observations de la juridiction de céans sur l'article 24, paragraphes 1 et 3 de la loi n° 240 de 2010 [OMISSIS] [*intitulé de la loi déjà mentionné*]

La juridiction de céans éprouve des doutes sur la conformité avec le droit de l'Union de l'article 24, paragraphes 1 et 3, de la loi n° 240 de 2010 qui institue le contrat de chercheur à durée déterminée et fixe la durée du contrat à trois ans, avec prolongation éventuelle de deux ans.

VIII.1. – Le paragraphe 1^{er} dispose :

« En fonction des ressources disponibles au titre de la programmation, les universités peuvent, pour leurs activités de recherche, d'enseignement, d'enseignement complémentaire et de services aux étudiants, conclure des contrats de travail à durée déterminée. Le contrat définit, sur la base des règlements de l'université, les modalités d'exercice des activités d'enseignement, d'enseignement complémentaire et de services aux étudiants ainsi que [Or. 41] des activités de recherche. »

Cette disposition se borne à définir les deux catégories de chercheur à durée déterminée qui sont instaurées en décrivant les caractéristiques des procédures de sélection en vue de leur recrutement et en précisant les différences entre ces régimes.

Toutefois, elle ne décrit pas ni ne définit les conditions dans lesquelles les universités peuvent recourir à de tels contrats de travail à durée déterminée.

VIII.2. – Il en va de même du troisième paragraphe qui régit la prolongation de deux ans du contrat initialement conclu pour trois ans en la subordonnant uniquement à une « évaluation positive des activités d'enseignement et de recherche réalisées ».

VIII.3. – Comme il a déjà été indiqué, le renouvellement des contrats de travail à durée déterminée doit être justifié par une « raison objective » au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

Dans sa jurisprudence, la Cour de justice précise la notion de « raisons objectives » qui figure à l'article 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre en ce sens que cette notion doit être entendue comme visant des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs.

Ces circonstances peuvent résulter notamment de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles de tels contrats ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre (arrêt du 26 janvier 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 27 et jurisprudence citée).

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

[Or. 42]

En effet, une telle disposition, de nature purement formelle, ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Une telle disposition comporte donc un risque réel d'entraîner un recours abusif à ce type de contrats et n'est, dès lors, pas compatible avec l'objectif et l'effet utile de l'accord-cadre (arrêt du 26 janvier 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, points 28 et 29 et jurisprudence citée).

Dans l'arrêt [OMISSIS] du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859) également, la Cour a souligné (au point 40) qu'une disposition nationale qui se bornerait à autoriser, de manière générale et abstraite par une norme législative ou réglementaire, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs, de nature purement formelle, ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Une telle disposition comporte donc un risque réel d'entraîner un recours abusif à ce type de contrats et n'est, dès lors, pas compatible avec l'objectif et l'effet utile de l'accord-cadre (arrêts du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 88 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 février 2015, Commission/Luxembourg, C-238/14, EU:C:2015:128, point 45).

Comme il a été indiqué précédemment, l'arrêt en question précise que le caractère public de l'employeur est sans incidence sur la protection dont bénéficie le travailleur au titre de la clause 5 de l'accord-cadre.

VIII.4. – La juridiction de renvoi estime dès lors que les dispositions citées violent la clause 5, point 1, de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70 [OMISSIS] [Or. 43] [OMISSIS] [intitulé de la directive déjà mentionné] telle qu'elle est interprétée par la Cour de justice.

Il est manifeste que l'article 24, paragraphe 1, de la loi n° 240 de 2010 ne prévoit pas les critères « objectifs et transparents » requis et se borne à imposer la condition selon laquelle le contrat à terme doit être compatible avec les ressources disponibles au titre de la programmation, opérant ainsi une sorte d'inversion logique de la disposition qui devrait tout d'abord mentionner l'exigence d'un besoin objectif (mais pas structurel ni permanent) de l'administration de conclure un contrat à durée déterminée (comprendre : pour les besoins de la recherche) et ensuite seulement, une fois le besoin constaté, la mobilisation (nécessaire) des ressources en permettant la couverture financière.

Sur ce dernier point, il convient de souligner que la jurisprudence de la Cour de justice citée ci-dessus précise que si des considérations d'ordre budgétaire conduisant à refuser le maintien de l'emploi peuvent être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et influencer la nature ou l'étendue des mesures qu'il souhaite adopter, elles ne constituent toutefois pas en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique et, partant, elles ne sauraient justifier l'absence de toute mesure préventive du recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre (arrêt du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 110, ainsi que ordonnance du 21 septembre 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, point 63).

VIII.5. – De la même manière, le fait de subordonner le renouvellement éventuel pour deux ans à une simple « évaluation positive des activités d'enseignement et de recherche réalisées » ne saurait être considéré comme répondant à l'exigence que l'université définisse et applique « des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet ».

En outre, dans la présente affaire, la violation des principes du droit de l'Union indiqués ci-dessus résultant de la conclusion du premier contrat à durée déterminée, qui en constitue **[Or. 44]** l'indéfectible antécédent logique, affecte également le renouvellement de ce contrat.

Dès lors, l'article 24, paragraphe 3, comporte également un risque réel d'entraîner un recours abusif à ce type de contrats et n'est donc pas compatible avec l'objectif et l'effet utile de l'accord-cadre.

IX. – Questions préjudicielles soumises à l'appréciation de la Cour de justice [OMISSIS] [*référence au droit de l'Union*]

Au vu de ce qui précède, la juridiction de céans saisit la Cour de justice de l'Union européenne, au titre de l'article 267 TFUE, des questions préjudicielles suivantes :

1) Quand bien même il n'existerait pas d'obligation générale pour les États membres de prévoir la transformation des contrats de travail à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, la clause 5 de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70/CE, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », à la lumière du principe d'équivalence, s'oppose-t-elle à une réglementation nationale, telle que celle prévue à l'article 29, paragraphe 2, sous d) et paragraphe 4, du décret législatif n° 81 du 15 juin 2015 et à l'article 36, paragraphes 2 et 5, du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001, en vertu de laquelle les chercheurs universitaires ayant été engagés sous contrat à durée déterminée d'une durée de trois ans, prolongeable de deux ans, dans le cadre de l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi n° 240 de 2010, ne peuvent pas être engagés ensuite dans une relation de travail à durée indéterminée ?

2) Quand bien même il n'existerait pas d'obligation générale pour les États membres de prévoir la transformation des contrats de travail à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, la clause 5 de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70/CE, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », à la lumière du principe d'équivalence, s'oppose-t-elle à ce **[Or. 45]** qu'une réglementation nationale, telle que celle prévue à l'article 29, paragraphe 2, sous d) et paragraphe 4, du décret législatif n° 81 du 15 juin 2015 et à l'article 36, paragraphes 2 et 5, du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001, soit

appliquée par les juridictions nationales de l'État membre concerné de telle sorte qu'un droit au maintien de la relation de travail est accordé aux personnes employées par l'administration au moyen d'un contrat de travail flexible soumis à la législation du travail du secteur privé mais que ce droit n'est pas reconnu, de manière générale, au personnel employé pour une durée déterminée par cette administration en vertu d'un régime de droit public lorsque (du fait des dispositions nationales précitées) il n'existe pas d'autre mesure efficace dans l'ordre juridique national pour sanctionner de tels abus à l'égard des travailleurs ?

3) Quand bien même il n'existerait pas d'obligation générale pour les États membres de prévoir la transformation des contrats de travail à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, la clause 5 de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70/CE, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », à la lumière du principe d'équivalence, s'oppose-t-elle à [...] une réglementation nationale telle que l'article 24, paragraphes 1 et 3, de la loi n° 240 de 2010 qui prévoit la conclusion et la prolongation, pour une durée totale de cinq ans (trois ans auxquels s'ajoute la prolongation éventuelle de deux ans) de contrats à durée déterminée entre des chercheurs et des universités en subordonnant la conclusion du contrat à la condition qu'elle intervienne « en fonction des ressources disponibles au titre de la programmation, afin de réaliser des activités de recherche, d'enseignement, d'enseignement complémentaire et de services aux étudiants » et en subordonnant la prolongation à une condition d'« évaluation positive des activités d'enseignement et de recherche effectuées », sans définir de critères objectifs et transparents permettant de vérifier que la conclusion et le renouvellement de tels contrats répondent effectivement à un besoin véritable, sont de nature à atteindre l'objectif poursuivi et sont nécessaires à cet effet, et qui comporte dès lors un risque réel d'entraîner un recours abusif à ce type de contrats et est donc **[Or. 46]** incompatible avec l'objectif et l'effet utile de l'accord-cadre ?

X. – Suspension de procédure et dispositions destinées au greffe

[OMISSIS] *[formule habituelle concernant la suspension de la procédure]*

POUR CES MOTIFS,

Le Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Tribunal administratif de la région du Latium) [OMISSIS]

– renvoie à la Cour de justice de l'Union européenne les questions préjudicielles figurant dans les motifs ; [OMISSIS] **[Or. 47]** [OMISSIS] *[formule habituelle]*

Rome, [OMISSIS] le 28 novembre 2018

[OMISSIS]