

Version anonymisée

Traduction

C-282/19 - 1

Affaire C-282/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

3 avril 2019

Juridiction de renvoi :

Tribunale di Napoli (Italie)

Date de la décision de renvoi :

13 février 2019

Parties requérantes :

YT e a.

Parties défenderesses :

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

Partie intervenante :

Federazione GILDA-UNAMS

TRIBUNALE DI NAPOLI (tribunal de Naples, Italie)

III^e chambre du travail

Le juge du Tribunale di Napoli (tribunal de Naples), siégeant en tant que juge du travail [OMISSIS], dans l'affaire civile n° [OMISSIS] ayant pour objet des contrats à durée déterminée et pendante

ENTRE

YT [e. a.] [OMISSIS] [*autres parties requérantes*]

PARTIES REQUÉRANTES

ET

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (ministère de l'Instruction, de l'Université et de la Recherche, ci-après le « MIUR »), en la personne du ministre pro tempore, ainsi que l'Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (bureau régional de l'enseignement de la Campanie, ci-après le « bureau régional », en la personne du représentant légal pro tempore, [OMISSIS]

PARTIES DÉFENDERESSES

AINSI QUE

Federazione GILDA-UNAMS (association professionnelle et syndicale d'enseignants, ci-après la « fédération »), en la personne de son secrétaire général pro tempore, [OMISSIS]

PARTIE INTERVENANTE

a rendu la présente

[Or. 2]

ORDONNANCE

[OMISSIS] [procédure]

[OMISSIS]

La juridiction de céans est saisie d'une action introduite par les requérants désignés dans l'introduction. Il est apparu que les requérants ont été engagés par le MIUR au moyen d'un grand nombre de contrats à durée déterminée d'une durée d'un an (du 1^{er} septembre au 31 août), en qualité de professeurs de religion catholique et, plus précisément, YT, à partir de l'année scolaire 2003-2004 [e.a.] [liste des autres requérants avec indication de l'année scolaire de leur recrutement]. Ces [relations de travail], en vigueur à la date de dépôt de la requête (le 31 juillet 2015), ont toutes une durée totale supérieure à 36 mois (quatre d'entre elles ont une durée supérieure à 20 ans). Il est constant que les requérants ont été employés [omissis] [faits sans pertinence] dans le cadre de contrats confirmés automatiquement (article 40, paragraphe 5, de la [convention collective nationale du travail] du secteur « Enseignement » de novembre 2007, ci-après la « CCNL »), et recrutés sur la base de listes d'aptitude (listes de réserve) régionales pour [Or. 3] les diocèses et par acte de nomination du directeur du bureau régional, sur proposition de l'ordinaire diocésain [omissis] [faits sans pertinence]. Les requérants n'ont pas bénéficié du mécanisme de titularisation prévu à l'article 399 du decreto legislativo n. 297, recante testo unico delle disposizioni in materia di istruzione (décret législatif n° 297 portant texte unique des dispositions

en matière d'instruction), du 16 avril 1994 (GURI n° 115, du 19 mai 1994) (ci-après le « décret législatif n° 297/1994 »), de sorte que les professeurs de religion catholique sont, de fait, discriminés par rapport à tous les autres enseignants. Ils ont donc demandé la transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée, en vertu de l'article 5, paragraphe 4 bis, du decreto legislativo n° 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (décret législatif n° 368, mise en œuvre de la directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée), du 6 septembre 2001 (GURI n° 235, du 9 octobre 2001) (ci-après le « décret législatif n° 368/2001 ») et de de l'article 5, paragraphes 3 et 4, du même décret législatif et, à titre subsidiaire, la réparation de leur préjudice, à l'exception [d'un requérant], qui a été engagé en cours d'instance pour dispenser un enseignement différent et distinct, à savoir l'histoire et la philosophie, et a donc demandé uniquement la réparation de son préjudice, renonçant à toute autre demande.

Le MIUR a conclu à l'irrecevabilité et au défaut de fondement du recours. Par mémoire en intervention du 10 janvier 2017, la fédération est intervenue à la procédure [omissis] [*législation nationale*], en qualité d'organisation syndicale signataire de la CCNL du 29 novembre 2007. Elle a fait valoir, entre autres, la discrimination opérée au détriment des professeurs de religion par la legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (loi n° 107, réforme du système national d'instruction et de formation et délégation pour le remaniement des dispositions législatives en vigueur), du 13 juillet 2015 (GURI n° 162, du 15 juillet 2015) (ci-après la « loi n° 107/2015 »), qui, à la différence de ce qu'elle prévoit pour les autres enseignants, n'a pas permis la transformation de leur relation de travail en relation à durée indéterminée, alors qu'ils disposent du même titre d'aptitude à enseigner [omissis] [*législation nationale*].

APPRÉCIATION DE LA JURIDICTION DE CÉANS

LA LÉGISLATION INTERNE DE PORTÉE GÉNÉRALE

[Or. 4]

1. [OMISSIS] [*introduction au contenu de l'ordonnance*]
2. Les requérants invoquent la réitération illégale de contrats avec l'administration publique, de sorte que le litige relève du champ d'application de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43), qui a été transposée en droit interne d'abord par le décret législatif n° 368/2001, puis par le decreto legislativo n° 81 - 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 (décret législatif n° 81, régime organique des contrats de travail et révision de la législation relative aux fonctions, en vertu de l'article 1^{er},

paragraphe 7, de la loi n° 183 du 10 décembre 2014), du 15 juin 2015 (GURI n° 144, du 24 juin 2015) (ci-après le « décret législatif n° 81/2015 »). Ces deux décrets législatifs ont créé un cadre juridique ex novo en la matière et régissent non seulement les conditions permettant de conclure des contrats de travail à durée déterminée, mais aussi les sanctions en cas de violation de ces conditions.

3. La directive 1999/70 a été transposée en droit italien par le décret législatif n° 368/2001. Dans sa version en vigueur au moment des faits, l'article 5, paragraphe 4 bis, de ce décret législatif disposait : « lorsque, par l'effet de la succession de contrats à durée déterminée pour l'exercice de fonctions équivalentes, la relation de travail entre le même employeur et le même travailleur a [Or. 5] duré au total plus de 36 mois, y compris les prorogations et renouvellements, indépendamment des périodes d'interruption qui séparent un contrat du suivant, la relation de travail est réputée à durée indéterminée au sens du paragraphe 2 [...] ». Le paragraphe 2 dispose : « Si la relation de travail se poursuit au-delà du trentième jour, en cas de contrat d'une durée inférieure à six mois et lorsque la durée totale visée au paragraphe 4 bis s'est écoulée, ou au-delà du cinquantième jour dans les autres cas, le contrat est réputé à durée indéterminée à compter de l'échéance desdits termes ». En conséquence, lorsque la durée de la relation de travail à durée déterminée atteint 36 mois, cette relation est à durée indéterminée à partir de cette date.
4. Cette règle a été reprise en substance dans le décret législatif n° 81/2015, applicable à partir du 25 juin 2015. En effet, dans sa version en vigueur à l'époque, l'article 19 de ce décret législatif dispose : « Le contrat de travail salarié peut être conclu pour une durée déterminée ne dépassant pas 36 mois. Sans préjudice des dispositions différentes des conventions collectives [...], la durée des relations de travail à durée déterminée liant le même employeur au même travailleur, par l'effet d'une succession de contrats conclus pour l'exécution de tâches de mêmes niveau et catégorie légale et indépendamment des périodes d'interruption entre un contrat et l'autre, ne peut pas dépasser 36 mois. [...] Lorsque la limite des 36 mois est dépassée, par l'effet d'un contrat unique ou d'une succession de contrats, le contrat se transforme en contrat de travail à durée indéterminée depuis la date de ce dépassement ».
5. Pour les travailleurs salariés du secteur public, cette règle ne peut pas produire d'effet en raison de l'article 36 du decreto legislativo n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni [Or. 6] publique (décret législatif n° 165, règles générales du régime de travail dans la fonction publique), du 30 mars 2001 (GURI n° 106, du 9 mai 2001) (ci-après le « décret législatif n° 165/2001 »). Dans sa version en vigueur au moment des faits, cet article dispose : « 1. Pour les nécessités de leurs besoins ordinaires, les administrations publiques recrutent exclusivement par voie de contrats de travail salarié à durée indéterminée [...]. 2. Pour faire face à des besoins de caractère exclusivement temporaire ou exceptionnel, les administrations publiques peuvent recourir aux formes contractuelles flexibles de recrutement et d'emploi de

personnel prévues par le code civil et les lois sur les relations de travail salarié dans l'entreprise, dans le respect des procédures de recrutement en vigueur [...].

5. En aucun cas **la violation par les administrations publiques de dispositions impératives relatives au recrutement ou à l'emploi de travailleurs ne peut entraîner la formation de relations de travail à durée indéterminée avec ces mêmes administrations publiques, sans préjudice de toute responsabilité ou sanction. Le travailleur concerné a droit à la réparation du dommage découlant de la prestation de travail en violation de dispositions impératives [...]** ».

6. Il s'ensuit que, dans le cas d'espèce, un travailleur à durée déterminée ordinaire dans le secteur public pourrait demander et obtenir au moins la réparation de son dommage.
7. Cette disposition, qui prévoit la seule sanction ordinairement applicable à l'égard des administrations publiques parmi les sanctions indiquées à la clause 5 de la directive 1999/70, n'est pas applicable dans le **secteur de l'enseignement**. En effet, le decreto-legge n. 70 – Semestre Europeo – Prime disposizioni urgenti per l'economia (décret-loi n° 70, Semestre européen – Premières dispositions urgentes pour l'économie), du 13 mai 2011 (GURI n° 110, du 13 mai 2011) a introduit, à l'article 10 du décret législatif n° 368/2001, un paragraphe 4 bis qui dispose : « [...] sont également exclus de l'application du présent décret les contrats à durée déterminée conclus pour pourvoir aux remplacements du personnel enseignant et du personnel [auxiliaire, technique et administratif (ci-après le « personnel ATA »)], étant donné la nécessité de garantir **[Or. 7]** la prestation constante du service d'enseignement et d'éducation, même en cas d'absence temporaire du personnel enseignant et ATA sous contrat de travail à durée indéterminée et à durée déterminée. En aucun cas il n'est fait application de l'article 5, paragraphe 4 bis, du présent décret ». Le décret législatif n° 81/2015 contient une disposition analogue (article 29, paragraphe 2) : « Sont également exclus du champ d'application du présent chapitre : [...] c) les contrats à durée déterminée conclus avec le personnel enseignant et ATA pour pourvoir aux remplacements [...] ». Le chapitre visé par l'exclusion est celui qui concerne le régime des contrats à durée déterminée.
8. Selon la jurisprudence constante de la Corte di Cassazione (cour de cassation, Italie), qui fait partie du droit positif, cette disposition se borne à reconnaître le caractère inapplicable de la règle déjà prévu par l'ordre juridique (voir arrêt n° 10127/12 : « Le régime de recrutement du personnel à durée déterminée dans le secteur de l'enseignement, prévu au décret législatif n° 297 de 1994, n'a pas été abrogé par le décret législatif n° 368 de 2001, dès lors qu'il a été préservé par l'article 70, paragraphe 8, du décret législatif n° 165 de 2001, ce qui lui attribue la nature de *lex specialis* et a été réitéré par l'article 9, paragraphe 18, du décret-loi n° 70 de 2011, converti en loi n° 106 de 2011, au moyen de la confirmation de l'exclusion de la conversion en contrats à durée indéterminée des contrats à durée déterminée conclus pour pourvoir aux remplacements » [omissis] [*rappels d'autres arrêts allant dans le même sens*]).

9. Il s'ensuit qu'aucune mesure de prévention n'est prévue pour le secteur de l'enseignement, puisque le régime de prévention de droit interne (d'abord le décret législatif n° 368/2001, puis le décret législatif n° 81/2015) est inapplicable à la réitération de contrats à durée déterminée ainsi que, partant, les mesures de sanction. **[Or. 8]**
10. Pour les professeurs de religion catholique, le décret législatif n° 297/1994 prévoit une dérogation supplémentaire et plus dommageable à l'article 309 (Enseignement de la religion catholique). Cette disposition énonce : « 1. Dans les écoles publiques non universitaires de tout type et niveau, l'enseignement de la religion catholique est régi par l'accord conclu entre la République italienne et le Saint-Siège et son protocole additionnel, ratifié par la loi n° 121 du 25 mars 1985, et par les accords prévus par ledit protocole additionnel, point 5, sous b). 2. Pour l'enseignement de la religion catholique, le chef d'établissement attribue **des missions annuelles en concertation avec l'ordinaire diocésain**, selon les dispositions rappelées au paragraphe 1 ». Au contraire, dans le cas des professeurs de religion catholique qui ont été recrutés au moyen du seul concours public à avoir jamais été organisé, la legge n. 186 - Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (loi n° 186, Règles relatives au régime juridique des professeurs de religion catholique des instituts et écoles de tout type et niveau), du 18 juillet 2003 (GURI n° 170 du 24 juillet 2003) dispose, à l'article 3, que chaque candidat au concours doit « être en possession du titre d'aptitude [...] délivré par l'ordinaire diocésain territorialement compétent et ne peut concourir que pour les postes disponibles dans le territoire relevant du diocèse [...] ».
7. Les commissions établissent la liste des personnes ayant réussi le concours en prenant en compte, outre le résultat des épreuves, exclusivement les titres [...]. Le directeur régional approuve la liste et envoie à l'ordinaire diocésain territorialement compétent les noms des personnes qui se trouvent en ordre utile pour occuper les postes des dotations organiques [...]. Le directeur régional puise dans la liste des personnes ayant réussi le concours pour communiquer à l'ordinaire diocésain les noms nécessaires pour pourvoir les postes qui deviendraient éventuellement vacants dans les dotations organiques pendant la période de validité du concours.
8. Le recrutement par voie de contrat de travail à durée indéterminée est décidé par le **[Or. 9]** directeur régional, en concertation avec l'ordinaire diocésain territorialement compétent, conformément au point 5, sous a), du protocole additionnel visé à l'article 1^{er}, paragraphe 1 et au point 2.5 de l'accord visé au même article 1^{er}, paragraphe 1 [...].
9. Aux motifs de résolution de la relation de travail prévus par les dispositions en vigueur s'ajoute la révocation du titre d'aptitude par l'ordinaire diocésain territorialement compétent, devenue exécutoire en droit canonique [omissis] [*détails non pertinents en l'espèce*] ».

La révocation du titre d'aptitude par l'ordinaire diocésain constitue donc un motif valable de licenciement.

11. L'accord conclu entre le ministère de l'Instruction publique et la conférence épiscopale italienne au sujet de l'enseignement de la religion catholique dans les écoles publiques italiennes [decreto del Presidente della Repubblica n. 751 – Esecuzione dell'intesa tra l'autorità scolastica italiana e la Conferenza episcopale italiana per l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche (décret du président de la République n° 751 – Exécution de l'accord entre l'autorité scolaire italienne et la conférence épiscopale italienne pour l'enseignement de la religion catholique dans les écoles publiques), du 16 décembre 1985 (GURI n° 299 du 20 décembre 1985) et decreto del Presidente della Repubblica n. 202 - Esecuzione dell'intesa tra l'autorità scolastica italiana e la Conferenza episcopale italiana per l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche, che modifica l'intesa del 14 dicembre 1985, resa esecutiva in Italia con decreto del Presidente della Repubblica 16 dicembre 1985, n. 751 (décret du président de la République n° 202 - Exécution de l'accord entre l'autorité scolaire italienne et la conférence épiscopale italienne pour l'enseignement de la religion catholique dans les écoles publiques, modifiant l'accord du 14 décembre 1985, rendu exécutoire en Italie par décret du président de la République n° 751 du 16 décembre 1985), du 23 juin 1990 (GURI n° 172 du 25 juillet 1990), dans son texte complété par la révision de l'accord, à l'article 2, paragraphe 5, dispose : « L'enseignement de la religion catholique est dispensé par des enseignants disposant du titre d'aptitude délivré par l'ordinaire diocésain et non révoqué par ce dernier, nommés, en concertation avec l'ordinaire diocésain, par les autorités scolaires compétentes en vertu de la législation de l'État. Aux fins de la conclusion de l'accord pour la nomination individuelle des enseignants, l'ordinaire diocésain, après avoir reçu communication par l'autorité scolaire des besoins, notamment horaires, pour l'enseignement dans chaque cercle ou institut, propose les noms des personnes jugées aptes et disposant des titres de qualification professionnelle prévus au point 4 ci-dessous ». Cet accord a été remplacé par l'accord du 28 juin 2012, dont le [Or. 10] libellé est identique (article 2, paragraphe 5) ¹.
12. En conséquence, le titre d'aptitude [délivré] par l'ordinaire diocésain, une fois obtenu, peut seulement être révoqué et n'est pas attribué annuellement. Par accord avec l'ordinaire diocésain, il faut entendre la liste indiquant le classement des personnes jugées aptes et disposant des titres de qualification professionnelle : il s'ensuit que, dans le cas des requérants, l'accord consiste en un titre d'aptitude déjà délivré et non révoqué, ceux-ci disposant des titres nécessaires pour enseigner.
13. L'article 40, paragraphe 5, de la CCNL dispose : « Les professeurs de religion catholique sont recrutés suivant le régime prévu à l'article 309 du décret législatif

¹ [omissis] [disposition de libellé identique à l'article cité ci-dessus].

n° 297/1994, par un contrat de mission annuel qui est réputé confirmé lorsque persistent les conditions et qualités exigées par les dispositions légales en vigueur ».

14. Les relations de travail en cause sont donc absolument précaires et privées de protection (la législation interne ne prévoit même pas la possibilité de recrutement par exploitation des listes de réserve existantes), exclusivement à cause des dispositions de l'article 309 du décret législatif n° 297/1994 et de l'article 40, paragraphe 5, de la CCNL.
15. Dans ce cadre juridique, dans l'arrêt du 25 octobre 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), la Cour a jugé : « La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être **[Or. 11]** interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale [...] en vertu de laquelle les règles de droit commun régissant les relations de travail et 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 ». Au contraire, la Corte costituzionale (cour constitutionnelle, Italie), dans son arrêt n° 248/18, a jugé : « [...] on ne peut que confirmer l'impossibilité, pour tout le secteur public, de convertir la relation de travail à durée déterminée en relation à durée indéterminée – selon la jurisprudence de l'Union et la jurisprudence nationale constantes ». Il s'ensuit que ces deux hautes juridictions s'opposent pour ce qui concerne les pouvoirs du juge interne, qui devrait toujours passer par l'intermédiaire de la Corte costituzionale (cour constitutionnelle) et ne pourrait jamais convertir une relation de travail en relation à durée indéterminée dans les différents secteurs de la fonction publique, même dans le cas où les mesures de prévention prévues à la clause 5 font totalement défaut. Il est donc nécessaire d'interroger à nouveau la Cour.

LA PREMIÈRE QUESTION

16. Étant donné que la juridiction de céans doit mettre en œuvre le droit de l'Union, il est nécessaire de demander à la Cour si, dans le cadre juridique décrit ci-dessus, le traitement différent réservé aux seuls professeurs de religion catholique, tels que les requérants, constitue une discrimination fondée sur la religion, au sens de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte) (qui a la même valeur que les traités après avoir été élevée au rang de droit primaire **[Or. 12]** dans les récents arrêts déjà cités [du 17 avril 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257], [du 6 novembre 2018, *Bauer et Willmeroth*, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871] et [du 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16,

EU:C:2018:874] et au sens de la directive 2000/78/CE^{*}, ou si la circonstance que le titre d'aptitude dont dispose le travailleur puisse être révoqué, la révocation constituant d'ordinaire, pour les professeurs de religion catholique engagés à durée indéterminée, un motif valable de licenciement, constitue une justification appropriée pour que seuls les professeurs de religion catholique, tels que les requérants, soient traités différemment des autres enseignants.

LA DEUXIÈME QUESTION

17. Si la Cour devait juger que, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive, il y a discrimination directe fondée sur la religion (article 1^{er}), il y a lieu d'interroger la Cour sur les instruments dont dispose la juridiction de céans pour éliminer les conséquences de cette discrimination, sachant que tous les autres enseignants ont bénéficié du plan extraordinaire de recrutement prévu à loi n° 107/2015. En effet, il est notoire que tous les enseignants ou presque ont obtenu leur titularisation et, partant, un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des professeurs de religion catholique. La juridiction de céans se demande donc si elle doit requalifier leur relation de travail en relation à durée indéterminée. La titularisation a concerné des milliers d'enseignants inscrits sur les listes de réserve provinciales de l'enseignement public, qui ont été titularisés avec effet au 1^{er} septembre 2015 en vertu de l'article 1^{er}, paragraphes 95 et suivants, de la loi n° 107/2015, sans disposer d'aucun titre de service dans l'enseignement public, à la simple condition d'être inscrits dans une liste de réserve permanente. Ils pouvaient accéder à ces listes, jusqu'en 2007, même sans établir leur aptitude à enseigner en passant un concours, en vertu de l'article 399, [Or. 13] paragraphe 1, du décret législatif n° 297/1994, c'est-à-dire sur la base de « simples automatismes », par exploitation des listes de réserve, comme l'a clairement exposé la Corte costituzionale (cour constitutionnelle) dans son arrêt n° 187/2016, au point 18.1 (« Pour les enseignants, la voie qui a été choisie est celle de la transformation de leur relation de travail au moyen du plan extraordinaire destiné à « couvrir tous les postes communs et de soutien du cadre organique de droit ». Ce plan est destiné à garantir à l'intégralité de la masse des enseignants à statut précaire la possibilité de bénéficier d'un accès privilégié aux emplois publics [omissis] [répétitions et références à la législation nationale]. De cette manière, tout le personnel concerné se voit attribuer des chances sérieuses et incontestables de titularisation, conformément à une des solutions possibles expressément prises en considération par la Cour de justice. Ce choix a été plus clairvoyant que celui de la réparation, qui aurait laissé le système d'enseignement dans son incertitude organisationnelle actuelle et le personnel dans un état de précarité pérenne ; ce choix – il y a lieu de le souligner – demande un effort organisationnel et financier extrêmement important et entraîne une mise en œuvre assez particulière d'un principe fondamental de la fonction publique (l'accès par

* Ndt : Directive du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

voie de concours), destiné à garantir non seulement l'impartialité mais aussi l'efficacité de l'administration (article 97 de la constitution) ».

LA TROISIÈME QUESTION

18. La troisième question porte sur le point de savoir si la clause 5 de l'accord-cadre qui est mis en œuvre par la directive 1999/70 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une législation nationale, comme la législation en question, en vertu de [Or. 14] laquelle les règles de droit commun qui régissent les relations de travail et sont destinées à sanctionner l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs, par la conversion automatique d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée lorsque la relation de travail perdure après une certaine date, ne sont pas applicables au secteur de l'enseignement, pour ce qui concerne spécifiquement les professeurs de religion catholique.
19. En l'espèce, il faut déterminer si, dans ce secteur, une succession de contrats de travail à durée déterminée pendant une période indéfinie peut être justifiée par une raison objective, au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, consistant en la nécessité d'un accord avec l'ordinaire diocésain, [dont l'absence] constitue un motif de licenciement valable pour les professeurs de religion catholique engagés à durée indéterminée, ou si cette succession de contrats à durée déterminée doit être considérée comme une discrimination prohibée par l'article 21 de la Charte. En substance, la question est de savoir si la raison qui peut constituer un motif de licenciement valable peut constituer une raison de ne pas appliquer les mesures de prévention et de sanction prévues à la clause 5 de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70.

LA QUATRIÈME QUESTION

20. Si on considère qu'il y a violation de la clause 5 de [l'accord-cadre], dès lors que la législation nationale contient des règles applicables aux contrats de travail de droit commun destinées à sanctionner l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs en transformant automatiquement un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée lorsque la relation de travail perdure après une certaine date, l'article 21 de la Charte [Or. 15], la clause 4 de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70 ou l'article 1^{er} de la directive 2000/78 permettent-ils de laisser inappliquées les règles qui empêchent la conversion automatique d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée lorsque la relation de travail se poursuit au-delà d'une certaine date ?
21. Dans le secteur de l'enseignement, la législation nationale applicable aux requérants ne permet en aucun cas de transformer les contrats de travail à durée déterminée des professeurs de religion catholique en contrats à durée indéterminée. Il y a donc lieu de se demander si cette législation est susceptible d'instituer une discrimination, au sens de l'article 21 de la Charte et de l'article 2 de la directive 2000/78, entre les travailleurs à durée déterminée de ce secteur et les travailleurs à durée déterminée de droit commun, étant donné que ces derniers,

par la conversion de leur contrat de travail en cas de violation des règles relatives à la conclusion de contrats à durée déterminée, peuvent devenir des travailleurs à durée indéterminée comparables, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre ; il y a lieu de se demander, en conséquence, si, en vertu de la clause 4 de [l'accord-cadre annexé à] la directive 1999/70, en l'absence d'autres sanctions, le juge doit appliquer les règles de droit interne qui prévoient, pour les travailleurs de droit commun, la constitution d'une relation de travail [à durée indéterminée].

22. Il y a lieu de rappeler, par ailleurs, que la comparaison des professeurs de religion catholique avec les autres travailleurs du secteur de l'enseignement ne peut pas entraîner pour les premiers un effet analogue à celui qui a été obtenu par les autres travailleurs de ce secteur, étant donné que la juridiction de céans ne peut pas mettre en œuvre les procédures prévues à la loi n° 107/2015 ; il y a lieu de signaler en outre qu'il est urgent de résoudre le présent litige, puisqu'il a fallu attendre les **[Or. 16]** décisions des juridictions supérieures [Cour de justice et Corte costituzionale (cour constitutionnelle)] sans avoir pu en tirer aucune indication utile pour résoudre le présent litige conformément aux obligations découlant du droit de l'Union.

PAR CES MOTIFS

Le juge du travail du Tribunale di Napoli (tribunal de Naples) [omissis] [législation de l'Union et nationale relative aux renvois préjudiciels] prie la Cour de justice de l'Union européenne de se prononcer sur les questions suivantes, exposées dans les motifs, et plus précisément :

- 1) *Le traitement différent réservé aux seuls professeurs de religion catholique, tels que les requérants, constitue-t-il une discrimination fondée sur la religion, au sens de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de la directive 2000/78/CE, ou la circonstance que le titre d'aptitude dont dispose le travailleur peut être révoqué constitue-t-elle une justification appropriée pour que seuls les professeurs de religion catholique, tels que les requérants, soient traités différemment des autres enseignants, en ne bénéficiant d'aucune des mesures de prévention prévues à la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, figurant en annexe à 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 ?*
- 2) *Si on considère qu'il y a discrimination directe, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE, fondée sur la religion (article 1^{er}), ainsi qu'au sens de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, il y a lieu d'interroger la Cour sur les instruments dont dispose la juridiction de céans pour éliminer les conséquences de cette discrimination, sachant que tous les enseignants autres que les professeurs de religion catholique **[Or. 17]** ont bénéficié du plan extraordinaire de*

recrutement prévu à la loi n° 107/2015, en obtenant leur titularisation et, partant, un contrat de travail à durée indéterminée ; en conséquence, la juridiction de céans doit-elle prononcer la constitution d'une relation de travail à durée indéterminée avec l'administration défenderesse ?

- 3) *La clause 5 de l'accord-cadre qui est mis en œuvre par la directive 1999/70 doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une législation nationale, comme la législation en question, en vertu de laquelle les règles de droit commun qui régissent les relations de travail et sont destinées à sanctionner l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs, par la conversion automatique d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée lorsque la relation de travail perdure après une certaine date, ne sont pas applicables au secteur de l'enseignement, pour ce qui concerne spécifiquement les professeurs de religion catholique, ce qui permet une succession de contrats de travail à durée déterminée pour une période indéfinie ? Plus précisément, la nécessité d'un accord avec l'ordinaire diocésain peut-elle constituer une raison objective, au sens de la clause 5, point 1, sous a) de l'accord-cadre ou doit-elle, au contraire, être considérée comme une discrimination prohibée au sens de l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ?*
- 4) *En cas de réponse affirmative à la troisième question, l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la clause 4 de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70 ou l'article 1^{er} de la directive 2000/78 permettent-ils de laisser inappliquées les règles qui empêchent la conversion automatique d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée lorsque la relation de travail se poursuit au-delà d'une certaine date ?*

[Or. 18]

[OMISSIS] [procédure]

Naples, le 13 février 2019

[OMISSIS]