Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 101/14
Luxembourg, le 17 juillet 2014

Conclusions de l'avocat général dans les affaires jointes C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13
Raffaella Mascolo e.a./Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Fortuna Russo/Comune di Napoli et Carla Napolitano e.a/Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Presse et Information

Selon l'avocat général Maciej Szpunar, la réglementation italienne sur les contrats à durée déterminée dans le secteur scolaire est contraire au droit de l'Union

Une grande partie des postes aurait pu être pourvue par des contrats à durée indéterminée

La réglementation italienne prévoit un système pour remplacer le personnel enseignant dans le secteur de l'école publique. Ce système repose sur des listes d'aptitude sur lesquelles les enseignants suppléants sont inscrits par ordre d'ancienneté. Ils peuvent être titularisés en fonction des postes disponibles et de leur progression sur ces listes. Les concours organisés pour le recrutement de personnel titulaire dans le secteur de l'école publique ont cependant été interrompus entre 1999 et 2011. Pour le personnel suppléant engagé sur la base de contrats à durée déterminée, le système ne prévoit ni la durée maximale des contrats ni le nombre maximum de renouvellements.

M[mes] Raffaella Mascolo, Fortuna Russo, Carla Napolitano et d'autres personnes ont été recrutées dans des établissements publics en tant qu'enseignants et collaborateurs administratifs sur la base de contrats de travail à durée déterminée successifs. Elles ont travaillé pour leurs employeurs respectifs pendant des périodes différentes, étant entendu qu'elles n'ont jamais été employées moins de 45 mois sur une période de 5 ans. Arguant de l'illégalité de ces contrats, M[me] Mascolo et les autres personnes ont demandé en justice la requalification des contrats en relation de travail à durée indéterminée, leur titularisation, le paiement des salaires correspondant aux périodes d'interruption entre les contrats et, à titre subsidiaire, l'indemnisation du dommage subi.

La Corte costituzionale (cour constitutionnelle italienne) ainsi que le Tribunale di Napoli (tribunal de Naples) demandent à la Cour de justice si la réglementation italienne est conforme à l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée[1].

Dans ses conclusions présentées aujourd'hui, l'avocat général Maciej Szpunar rappelle tout d'abord que l'accord-cadre prévoit des dispositions protectrices minimales destinées à assurer la stabilité de l'emploi et à éviter la précarisation des salariés[2]. Son champ d'application n'exclut aucun secteur particulier[3]; il couvre l'ensemble des travailleurs qui ont directement conclu un contrat avec un employeur (public ou privé) ou qui ont établi une relation de travail avec un tel employeur. La fin du contrat ou de la relation de travail doit être déterminée par des conditions objectives (l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé). Dès lors**, les contrats à durée déterminée dans le secteur de l'enseignement public relèvent de l'accord-cadre.**

L'accord-cadre établit par ailleurs des règles générales pour prévenir l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs[4]. Il impose ainsi des mesures de

[1] Accord-cadre du 18 mars 1999, figurant en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175, p. 43).
[2] Arrêt de la Cour du 22 novembre 2005, *Mangold* (affaire C-144/04, voir aussi communiqué de presse n° 99/05).
[3] Arrêts de la Cour du 4 juillet 2006, *Adeneler* e.a. (affaire C-212/04, voir aussi communiqué de presse n° 54/06), du 23 avril 2009, *Angelidaki* e.a. (affaires C-378/07 à C-380/07) et du 11 avril 2013, *Della Rocca* (affaire C-290/12).
[4] Arrêt de la Cour du 13 septembre 2007, *Del Cerro Alonso* (affaire C-307/05).

prévention (indication des raisons objectives justifiant le renouvellement ou bien encore détermination de la durée maximale totale des contrats et de leur nombre) et prévoit des sanctions en cas d'abus.

La Cour a déjà déclaré que le **besoin temporaire en personnel de remplacement** peut constituer une **raison objective justifiant le renouvellement de contrats à durée déterminée**, pourvu que ce besoin soit **motivé par des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée** ou **vise à remplacer d'autres salariés momentanément dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions** (employés en congé de maladie ou de maternité, en congé parental, etc.)[5]. Les autorités nationales doivent donc définir des critères objectifs et transparents permettant de vérifier si de tels contrats répondent effectivement à un besoin provisoire véritable, et non à un besoin permanent et durable.

En revanche, **le renouvellement de contrats à durée déterminée n'est pas justifié lorsqu'il vise à couvrir des besoins permanents et durables**. Les autorités nationales doivent examiner à chaque fois les circonstances de l'espèce afin d'exclure que des contrats à durée déterminée, même conclus ostensiblement pour des remplacements, soient utilisés de façon abusive[6].

L'avocat général constate que la réglementation italienne ne prévoit ni le nombre de contrats successifs qui peuvent être conclus ni leur durée maximale. Il relève que cette réglementation est formulée de manière générale et abstraite, sans lien tangible avec le contenu spécifique ni les conditions concrètes d'exercice de l'activité. En outre, la réglementation italienne ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents permettant de vérifier l'existence d'un besoin temporaire réel en remplacement. Enfin, elle ne limite pas la conclusion ni le renouvellement des contrats avec le personnel destiné à remplacer les personnes temporairement absentes.

Dans ces conditions, l'avocat général considère que ces remplacements ont comme objectif de faire face à des besoins permanents et durables en personne.

Il considère aussi que, même si le recrutement de personnel remplaçant est en principe temporaire, le fait qu'aucun délai précis n'ait été fixé pour organiser des concours de recrutement en personnel titulaire engendre une incertitude totale; concrètement, l'absence de concours publics pendant plus de dix ans démontre que les contrats à durée déterminée ont été utilisés pour répondre à des besoins permanents et durables, ce qu'il incombe à la Corte costituzionale et au Tribunale di Napoli de vérifier.

Le gouvernement italien justifie la réglementation en cause par la nécessité d'une flexibilité très élevée (ce besoin de flexibilité s'expliquant par le rapport étroit entre le besoin en remplaçants et la variation cyclique et imprévisible de la population scolaire) et par des motifs d'ordre financier. L'avocat général considère cependant que les restrictions financières dans le secteur scolaire ne justifient pas un recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs. Les contrats à durée déterminée peuvent uniquement être justifiés en raison de la nature particulière des tâches à accomplir ou de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale (comme la protection de la grossesse et de la maternité ou la conciliation des obligations professionnelles et familiales).

En conclusion, l'avocat général estime que **la réglementation italienne ne comporte pas de mesures suffisantes pour prévenir et sanctionner l'utilisation abusive des contrats à durée déterminée successifs et que cette privation de protection des travailleurs dans le secteur scolaire est contraire à l'accord-cadre**.

Selon l'avocat général, il appartiendra aux juridictions de renvoi d'apprécier chaque situation à la lumière des circonstances de l'espèce.

---

[5] Arrêt de la Cour du 26 janvier 2012, *Kücük* (affaire C-586/10, voir aussi communiqué de presse n° 4/12).

[6] En prenant en considération le nombre de contrats successifs conclus avec la même personne ou aux fins de l'accomplissement d'un même travail.

RAPPEL: Les conclusions de l'Avocat général ne lient pas la Cour de justice. La mission des Avocats généraux consiste à proposer à la Cour, en toute indépendance, une solution juridique dans l'affaire dont ils sont chargés. Les juges de la Cour commencent, à présent, à délibérer dans cette affaire. L'arrêt sera rendu à une date ultérieure.

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

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

Le texte intégral des conclusions est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205

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