



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 119/18

Luxembourg, le 25 juillet 2018

Arrêt dans l'affaire C-96/17

Gardenia Vernaza Ayovi/ConSORCI Sanitari de Terrassa

L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée ne s'oppose pas à ce que les travailleurs non permanents de l'administration espagnole ne bénéficient pas d'une garantie de réintégration en cas de licenciement disciplinaire abusif

En effet, conformément au droit commun, l'employeur peut dans un tel cas choisir entre la réintégration ou l'indemnisation du travailleur. Le traitement différent dont bénéficient les travailleurs permanents, qui doivent être réintégrés, est justifié par la garantie de permanence dans l'emploi dont seuls ces derniers peuvent se prévaloir en vertu du droit de la fonction publique nationale

M^{me} Gardenia Vernaza Ayovi était infirmière et travaillait pour le Consorci Sanitari de Terrassa (consortium de santé de Terrassa, Espagne) sur la base d'un contrat de travail non permanent. M^{me} Vernaza Ayovi s'est vu accorder en juillet 2011 un congé pour convenance personnelle. Quand elle a demandé sa réintégration, le Consorci Sanitari de Terrassa lui a proposé un emploi à temps partiel. Refusant un emploi autre qu'à temps complet, elle ne s'est pas présentée sur son lieu de travail et a fait l'objet d'un licenciement disciplinaire pour ce motif en juillet 2016.

M^{me} Vernaza Ayovi a alors demandé au Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (tribunal du travail n° 2 de Terrassa, Espagne) de déclarer son licenciement abusif et de condamner son employeur soit à la réintégrer, soit à lui payer l'indemnité légale maximale prévue en cas de licenciement abusif. M^{me} Vernaza Ayovi invoque à cet égard le droit commun du travail.

Toutefois, la réglementation espagnole opère une distinction en vertu de laquelle, lorsque le licenciement disciplinaire d'un travailleur *permanent* (agent contractuel permanent) qui est au service d'une administration publique sans avoir le statut de fonctionnaire est déclaré abusif, le travailleur concerné doit obligatoirement être réintégré, alors que, dans la même hypothèse, un travailleur *non permanent* (un agent contractuel à durée indéterminée non permanent ou un travailleur temporaire) effectuant les mêmes tâches que ce travailleur permanent peut ne pas être réintégré mais recevoir une indemnité.

Le juge espagnol demande à la Cour de justice si le droit de l'Union et, plus particulièrement, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée¹ s'oppose à cette réglementation. L'accord-cadre interdit en effet, en ce qui concerne les conditions d'emploi, un traitement moins favorable des travailleurs à durée déterminée par rapport aux travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif que les premiers travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.

Par son arrêt de ce jour, la Cour dit pour droit que l'accord-cadre ne s'oppose pas à la réglementation espagnole en cause.

La Cour constate qu'il existe une différence de traitement entre les travailleurs permanents et les travailleurs non permanents en ce qui concerne les conséquences découlant d'un éventuel licenciement abusif. Il convient donc de vérifier s'il existe une raison objective

¹ 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 (JO 1999, L 175, p. 43).

justifiant ce traitement différent. La Cour observe à cet égard qu'en Espagne, la règle générale applicable en cas de licenciement abusif ou illégal prévoit que l'employeur peut choisir entre la réintégration ou l'indemnisation du travailleur concerné. Par exception à cette règle générale, les travailleurs permanents au service des administrations publiques, dont le licenciement disciplinaire est déclaré abusif, doivent obligatoirement être réintégrés.

La Cour estime que cette différence de traitement ne peut être justifiée par l'intérêt public qui s'attache, en soi, aux modalités de recrutement des travailleurs permanents. Toutefois, **la Cour relève que des considérations découlant des caractéristiques du droit de la fonction publique nationale, telles que l'impartialité, l'efficacité et l'indépendance de l'administration, qui impliquent une certaine permanence et stabilité d'emploi, peuvent justifier une telle différence de traitement.** Ces considérations, qui n'ont pas d'équivalent dans le droit commun du travail, expliquent et justifient les limites au pouvoir de résiliation unilatéral des employeurs publics et, par voie de conséquence, le choix du législateur national de ne pas accorder à ces derniers la faculté de choisir entre réintégration et indemnisation du préjudice subi du fait d'un licenciement abusif. Par conséquent, **la Cour considère que la réintégration automatique des travailleurs permanents s'insère dans un contexte sensiblement différent, d'un point de vue factuel et juridique, de celui dans lequel se trouvent les travailleurs non permanents. La Cour en conclut que l'inégalité de traitement constatée est ainsi justifiée** par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents.

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

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

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

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

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