

**Affaire C-133/21**

**Demande de décision préjudicielle**

**Date de dépôt :**

3 mars 2021

**Jurisdiction de renvoi :**

Efeteio Athinon (Grèce)

**Date de la décision de renvoi :**

9 mars 2020

**Partie requérante :**

VP

CX

RG

TR

e.a.

**Partie défenderesse :**

Elliniko Dimosio

---

[Or. 1]

[OMISSIS]

Affaire 1650/2020

L'EFETEIO ATHINON (cour d'appel d'Athènes, Grèce)

[OMISSIS]

siégeant en audience publique le 5 mars 2019, pour connaître du litige opposant :

**LES REQUÉRANTS-APPELANTS :**

1) VP, 2) CX, 3) RG, 4) TR, e.a., [Or. 2] [Or. 3] tous résidents d’Athènes [OMISSIS].

**ET LA DÉFENDERESSE :** l’État grec, [OMISSIS] ayant son siège à Athènes, [OMISSIS].

[OMISSIS]

[OMISSIS] [Or. 4] [OMISSIS]

[OMISSIS]

[Résumé de la procédure]

[OMISSIS]

[Or. 5]

La juridiction de céans a été valablement saisie à la suite de l’appel interjeté par les appelants-requérants le 30 mai 2018.

[OMISSIS] [Or. 6] [OMISSIS] [Or. 7] [OMISSIS] [Or. 8] [OMISSIS]

[OMISSIS] [Or. 9] [OMISSIS] [Or. 10] [OMISSIS]

[Exposé des dispositions procédurales nationales et de la jurisprudence relatives à la procédure de pourvoi et aux conséquences liées à la cassation d’un arrêt]

Dans la présente affaire, par requête déposée le 10 juin 2009 [OMISSIS] devant le Monomeles Protodikeio Athinon (tribunal de grande instance à juge unique d’Athènes), les requérants, désormais parties appelantes, ont exposé qu’ils ont été recrutés par l’État grec, défendeur en première instance et désormais partie intimée, aux dates indiquées spécifiquement pour chacun d’entre eux dans la requête et qu’ils ont été employés de manière continue et ininterrompue jusqu’à l’introduction du recours, en tant qu’agents de nettoyage dans des établissements scolaires de l’enseignement primaire et secondaire, dans un premier temps, en vertu de contrats successifs ou de relations de travail que le défendeur qualifiait, abusivement, aux termes d’un contournement de la loi, de « contrats de louage d’ouvrage », alors que ces derniers dissimulaient une relation de travail salarié, qui plus est, à durée indéterminée, étant donné qu’ils visaient à satisfaire des besoins permanents et durables du défendeur, ainsi que les requérants l’ont exposé en détail dans la requête puis, à partir de décembre 2006 et de janvier 2007, en vertu de contrats de travail de droit privé à durée indéterminée ; plus particulièrement, à la suite du dépôt des demandes s’y rapportant, il a été jugé, aux termes des actes [Or. 11] n° 12 et

13/2005 du Conseil central des promotions du personnel administratif du ministère de l'Éducation nationale et des Cultes, puis de l'ASEP [Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou (Conseil supérieur de sélection du personnel, ci-après l'«ASEP»)], que les conditions permettant aux requérants de bénéficier de l'article 11 du décret présidentiel n° 164/2004 étaient réunies ; par conséquent, les requérants ont été affectés à des postes de travail pour une durée indéterminée du secteur public aux termes des décisions 13233/D4/7 décembre 2006 et 2928/D4/10 janvier 2007 du ministère de l'Éducation nationale et des Cultes. Sur la base de ces faits, les requérants ont demandé qu'il soit constaté que le défendeur est tenu de leur verser les montants mentionnés en détail et qui consistent dans la différence entre la rémunération qu'ils ont perçue pour les années 2001 à 2008 et la rémunération légale versée aux employés de l'État qui sont dans une situation comparable et ayant la même spécialité, tout en tenant compte du temps de travail qu'ils ont effectué en vertu des contrats qualifiés de contrats de louage d'ouvrage, telle que cette rémunération est fixée par la loi 2470/1997 et la loi 3205/2003, qui s'appliquent également au personnel employé par le défendeur en vertu d'une relation de travail salarié de droit privé etc. et ce, principalement en application des principes d'égalité et de non-discrimination qui découlent des dispositions à valeur supralégislative énoncées dans ces lois et dans d'autres dispositions ou, à défaut, sur la base des dispositions de ces lois relatives à la grille salariale unifiée, du fait de leur emploi auprès du défendeur en vertu d'une relation de travail de droit privé ; à défaut et subsidiairement, les requérants le demandent en vertu des dispositions relatives à l'enrichissement sans cause, étant donné que c'est de manière illégale que cette rémunération ne leur a pas également été versée, ainsi qu'il ressort de ce qui est exposé dans la requête (a) quant à la durée de leur engagement en vertu de contrats qualifiés de « contrats de louage d'ouvrage » pour ce motif précisément, à savoir que leur relation était à chaque fois qualifiée de « contrat de louage d'ouvrage » et (b) quant à la période écoulée depuis la date de leur affectation à des postes salariés pour une durée indéterminée, au motif que la durée du travail qu'ils avaient effectuée en vertu de contrats qualifiés de « contrats de [Or. 12] louage d'ouvrage » ne peut pas être prise en compte aux fins de leur évolution salariale, dans la mesure où leur ancienneté dans ce contexte n'a pas été acquise dans le cadre d'un travail salarié.

Dans le cadre de cette affaire, le Monomeles Protodikeio Athinon (tribunal de grande instance à juge unique d'Athènes) [OMISSIS] a rendu le jugement définitif n° 2198/2011, attaqué en appel, par lequel il a rejeté dans son intégralité le recours comme étant dénué de fondement.

Tous les requérants, désormais appelants, ont interjeté appel de cet arrêt le 11 novembre 2013 [OMISSIS] contre le défendeur, désormais partie

intimée, pour les motifs qui y sont décrits, [OMISSIS] et ils concluent à ce que leur appel soit accueilli, que l'arrêt attaqué soit annulé, et qu'il soit fait droit à leur recours dans son intégralité.

La juridiction de céans a statué sur cet appel par l'arrêt n° 1189/2016, au terme d'une procédure contradictoire ; elle a déclaré l'appel recevable et fondé et a annulé l'arrêt attaqué [OMISSIS] ; elle a partiellement fait droit au recours [OMISSIS], puis elle a condamné le défendeur à verser aux requérants-appelants les sommes mentionnées, en détail dans son arrêt, pour chaque cas, majorées des intérêts légaux.

Un pourvoi en cassation a été formé contre l'arrêt n° 1189/2016 de l'Efeteio Athinon (cour d'appel d'Athènes) devant l'Areios Pagos (cour de cassation, Grèce) (ci-après l'« Areios Pagos ») : a) par le défendeur-partie intimée, le 24 mai 2016, et b) par les requérants-appelants le 9 juin 2016. Statuant sur ces pourvois, l'Areios Pagos a rendu [OMISSIS] l'arrêt n° 570/2018, par lequel [OMISSIS] [Or. 13] [OMISSIS] il a cassé l'arrêt n° 1189/2016 du Monomeles Efeteio Athinon (cour d'appel d'Athènes à juge unique) en ce que celui-ci avait accordé aux requérants-appelants le versement d'une différence de rémunération non justifiée au titre de la période ayant précédé leur affectation à des postes statutaires [OMISSIS], et a renvoyé l'affaire devant la même juridiction afin qu'elle soit jugée [OMISSIS] [Or. 14] [OMISSIS]

[OMISSIS]

[Description de la procédure et délimitation de l'objet de la nouvelle procédure devant l'Efeteio (cour d'appel)]

[Or. 15]

[OMISSIS]

[Appréciation de la recevabilité]

[OMISSIS] [Or. 16] [OMISSIS]

[La juridiction a apprécié la question de l'imprécision du recours – le recours a été jugé suffisamment précis]

[Or. 17]

Par ailleurs, le décret présidentiel n° 164/2004, entré en vigueur à la date de sa publication au Journal officiel de la République hellénique le 19 juillet 2004 et relatif aux travailleurs engagés dans le secteur public en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, a précisé les conditions dans lesquelles les contrats ou les relations de travail à durée

déterminée sont considérés comme des contrats successifs et requalifiés de contrats ou de relations de travail à durée indéterminée, pour permettre la réalisation de l'objectif 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), à savoir la prévention des abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. Ce décret présidentiel comporte également des dispositions transitoires qui permettent de transposer cette directive et prévoient la transformation, dans les conditions qui sont décrites dans cette dernière, des contrats de travail à durée déterminée successifs en contrats de travail à durée indéterminée. Plus précisément, l'article 11 du décret présidentiel dispose : « 1) Les contrats successifs au sens de l'article 5, paragraphe 1, du présent décret, qui ont été conclus avant l'entrée en vigueur du présent décret et qui sont encore applicables au moment de cette entrée en vigueur, sont désormais des contrats de travail à durée indéterminée si les conditions suivantes sont cumulativement remplies : a) la durée totale des contrats successifs est égale à 24 mois au moins avant l'entrée en vigueur du présent décret, indépendamment du nombre de renouvellements, ou si trois renouvellements au moins ont eu lieu après le contrat initial, au sens de l'article 5, paragraphe 1, du présent décret, avec une durée totale d'emploi de 18 mois au moins au cours d'une période totale de 24 mois à compter du contrat initial ; b) la durée totale d'emploi visée sous le point a) doit avoir été accomplie auprès du même organisme, dans la même spécialité ou une spécialité analogue, et **[Or. 18]** dans des conditions de travail identiques ou analogues à celles figurant dans le contrat initial ; c) le contrat doit avoir pour objet des activités se rapportant directement et immédiatement à des besoins permanents et durables de l'organisme en cause, tels que ces besoins sont définis par l'intérêt général dont cet organisme a la charge ; d) la durée totale d'emploi au sens ci-dessus doit avoir été accomplie dans un régime de travail à temps complet ou à temps partiel et les tâches effectuées doivent avoir été identiques ou analogues à celles indiquées dans le contrat initial, étant entendu que la condition visée au point a) du paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article doit être remplie au moment où le contrat prend fin ; 2) pour établir que les conditions visées au paragraphe précédent sont remplies, le travailleur adresse à l'organisme compétent, dans un délai impératif de deux mois à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, une demande énumérant les éléments attestant que ces conditions sont réunies ; par ailleurs, l'organe compétent pour juger de manière motivée si, dans chaque cas, les conditions mentionnées au paragraphe qui précède sont remplies est le Conseil des promotions concerné ou l'organe de direction de la personne morale concernée ou encore l'organe assimilé à ce dernier en vertu des dispositions en vigueur ; 3) les avis susvisés, rendus par les organes compétents dans les conditions qui précèdent, qu'ils soient

positifs ou négatifs, sont immédiatement transmis à l'ASEP, qui statue dans un délai de trois mois à compter de leur réception ». Par ailleurs, l'article 1<sup>er</sup> (« Création de postes sous contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ») de la loi 3320/2005 dispose : « 1. Le personnel ayant un contrat ou une relation de travail salarié à durée déterminée ou un contrat de louage d'ouvrage ou toute autre relation avec l'État, des personnes morales de droit public ou des collectivités territoriales locales et régionales, dont les contrats sont, conformément aux dispositions de l'article 11 du décret présidentiel 164/2004, des contrats de travail à durée indéterminée, est affecté à des postes statutaires vacants [**Or. 19**] existants, aux termes d'un contrat à durée indéterminée de droit privé, dans une spécialité équivalente ou analogue à celle visée par son contrat [»].

2. Par arrêté ministériel conjoint du ministre de l'Intérieur, de l'Administration publique et de la Décentralisation, du ministre de l'Économie et des finances et du ministre compétent selon le cas, publié au Journal officiel de la République hellénique, des postes statutaires de personnel sous contrat de travail à durée indéterminée de droit privé sont créés afin de répondre, si nécessaire, aux besoins permanents et durables qui ont été constatés, en application du décret présidentiel 164/2004.

3. Le personnel est affecté aux termes d'une décision de l'organe chargé du recrutement, qui n'est pas publiée au Journal officiel de la République hellénique. 4. Les personnes affectées reçoivent la rémunération correspondant à leur poste à partir de la date d'adoption de l'acte relatif à leur affectation. Pour ce qui est de sa durée, le contrat de louage d'ouvrage des personnes affectées est, à toutes fins utiles, réputé avoir été réalisé dans le cadre d'une relation de travail de droit privé. 5. Les personnes affectées sont soumises à la limitation dans le temps visée à l'article 70, paragraphe 2, de la loi 2683/1999, portant «Ratification du statut des fonctionnaires du service public et des personnes morales de droit public et autres dispositions», relatif au reclassement dans un grade supérieur, conformément à l'article 12, paragraphe 5, de la loi 3230/2004 (FEK A' 44). La date du recrutement est réputée être celle de l'adoption de la décision d'affectation ». Les dispositions de la loi 2470/1997 ont été étendues au personnel employé en vertu d'une relation de travail de droit privé à durée déterminée ou indéterminée par l'État, par une personne morale de droit public ou par une collectivité territoriale en vertu de l'arrêté interministériel n° 2026439/3480/0022/30.5-6.6.1997 (FEK B' 462), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997. En outre, l'arrêté interministériel n° [OMISSIS] 2/7093/0022 (« Extension des dispositions de la loi 3205/2003 au personnel employé en vertu d'une relation de travail de droit [**Or. 20**] privé par l'État, par une personne morale de droit public ou par une collectivité territoriale » (FEK B' 215/5 février 2004) prévoit ce qui



suit : « 1. Les dispositions des articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, de l'article 27, paragraphe 2, et de l'article 28 de la loi 3205/2003 (297/A/23.12.2003) portant "Mesures relatives aux salaires des agents et fonctionnaires de l'État, des personnes morales de droit public et des collectivités territoriales, des fonctionnaires permanents des forces armées et équivalents de la police nationale, du corps des pompiers et de la police portuaire et autres dispositions connexes" sont étendues et s'appliquent par analogie au personnel ayant une relation de travail de droit privé à durée indéterminée ou déterminée, employé par l'État, par une personne morale de droit public ou par une collectivité territoriale ». En outre, l'assemblée plénière de l'Areios Pagos a jugé dans son arrêt n° 16/2017 que, en application des dispositions relatives à l'affectation des travailleurs à des postes statutaires vacants (article 1<sup>er</sup> de la loi 3320/2005), les années de service effectuées sur la base de contrats dits de louage d'ouvrage à durée déterminée sont reconnues sur le plan salarial dans leur totalité, mais uniquement à compter de l'affectation de ces travailleurs. En ce qui concerne la période qui précède leur affectation, ils sont en droit de recevoir « les prestations qu'ils n'ont pas reçues en raison de la qualification de leur emploi en tant que contrat de louage d'ouvrage » [OMISSIS].

Ainsi, en ce qui concerne la période précédant l'affectation de ces travailleurs, l'Areios Pagos a jugé dans son arrêt précité, rendu en formation plénière, que de telles différences de rémunération ne sauraient être fondées sur l'article 1<sup>er</sup> de la loi 3320/2005. En ce qui concerne la question de la compatibilité de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 4, sous a), de la loi 3320/2005 avec la clause 4 de la directive 1999/70, l'Areios Pagos a jugé, dans son arrêt précité n° 570/2018, que « cette disposition de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 4, sous a), de la loi 3320/2005 n'est pas contraire aux dispositions de la directive 1999/70, contrairement à ce que les défendeurs au pourvoi soutiennent à tort, en particulier à sa clause 4, paragraphe 1, qui prévoit que "[p]our ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas [Or. 21] 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", cette clause pouvant être directement invoquée devant les juridictions nationales, étant donné qu'elle est inconditionnelle et suffisamment précise (arrêts du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, et du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819). En effet, et principalement, la condition du caractère comparable des conditions de travail litigieuses, visé par cette clause, n'est pas remplie dans le cas d'espèce, étant donné que l'établissement de cette condition nécessite de prendre en compte un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les

conditions de travail, de sorte que ces personnes puissent être considérées comme se trouvant dans une situation comparable à celle des travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée, en ce sens qu'elles exercent des fonctions identiques ou similaires, vu que, dans l'hypothèse où le travail accompli par le travailleur engagé en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée ne correspond pas à celui des travailleurs à durée indéterminée, la clause n'a pas lieu de s'appliquer, étant donné que la différence de traitement se rapporte à des situations différentes (arrêts du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, points 40 et 41, et du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, points 42 et 43). Par ailleurs, pour que cette condition du caractère comparable soit remplie, il ne suffit pas que l'arrêt attaqué relève que la rémunération de ces agents n'était pas comparable à celle perçue par leurs homologues du personnel permanent du défendeur, bien qu'ils aient les mêmes qualifications et qu'ils travaillent dans les mêmes conditions, sans se référer spécifiquement à la catégorie précise des travailleurs sous contrats de travail salarié à durée indéterminée [Or. 22], ni faire référence aux activités et aux fonctions de chacune des deux catégories concernées pour déterminer si cette clause a été méconnue [arrêt de l'Areios Pagos n° 866/2015]. Il en va d'autant plus ainsi que, dans la présente affaire, et selon les constatations de l'arrêt attaqué, les requérants-défendeurs au pourvoi ont été recrutés pour accomplir leur travail en vertu de contrats de louage d'ouvrage successifs d'une durée de dix mois pour le nettoyage d'établissements scolaires de l'enseignement primaire et secondaire, en application de l'article 113, paragraphe 5, de la loi 1892/1990 (FEK 101) [telle qu'en vigueur au moment des faits, avant sa modification tout d'abord par l'article 35, paragraphe 4, de la loi 3577/2007, puis par l'article 36 de la loi 3699/2008, ce qui coïncide avec la période pendant laquelle les requérants étaient employés] ; cette dernière disposition prévoyait expressément que, en ce qui concerne les écoles en particulier, le nettoyage des établissements scolaires de l'enseignement primaire et secondaire est effectué (uniquement) par des agents de nettoyage qui fournissent cette prestation en vertu d'un contrat de louage d'ouvrage conclu par le ministère de l'Éducation nationale et des Cultes et chacun d'entre eux, pendant la période d'une année scolaire, que ces contrats sont signés par le préfet compétent et par chacun des agents de nettoyage, et que la rémunération est versée par salle nettoyée, le montant annuel de cette rémunération étant défini par arrêté interministériel adopté par le ministre de l'Éducation nationale et des Cultes et le ministre de l'Économie, publié au Journal officiel de la République hellénique ; en outre, l'article 5, paragraphe 15, de la loi ultérieure 1894/1990 intitulée "Loi relative à l'Académie d'Athènes et autres dispositions relatives à l'éducation" (FEK A' 110) prévoit que les contrats des agents de nettoyage sont signés par les supérieurs



hiérarchiques des bureaux de l'éducation correspondants et, en l'absence de bureau de l'éducation, par les supérieurs hiérarchiques des directions de l'éducation correspondants. En outre, il convient de relever à ce stade que le choix législatif susmentionné relatif à la conclusion de contrats de louage d'ouvrage à durée déterminée pour le nettoyage des écoles, dans la mesure où **[Or. 23]** il remonte à une date postérieure au délai pour transposer la directive 1999/70 dans la législation nationale (le 10 juillet 2002), ne semble pas arbitraire mais se justifie par la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles de tels contrats ont été conclus et par les caractéristiques inhérentes à ces contrats au sens de la clause 5, paragraphe 1, sous a), de la directive 1990/70 (arrêts du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 96 ; du 26 janvier 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, points 27 et 31, et du 26 février 2015, Commission/Luxembourg, C-238/14, EU:C:2015:128, point 47, et ordonnance du 24 avril 2009, Koukou, C-519/08, non publiée, EU:C:2009:269, point 45), étant donné que la fourniture de ces services, en tant qu'activité nécessaire pour répondre à des besoins durables et permanents du fonctionnement de l'éducation (nettoyage d'établissements scolaires) ne nécessite pas le recrutement par l'État hellénique, défendeur au pourvoi, d'un personnel permanent statutaire en vertu de contrats de travail à durée indéterminée, mais peut également être réalisée de la même manière, au moyen de la conclusion de contrats de louage d'ouvrage avec des personnes morales (par exemple, des sociétés de nettoyage) ou avec des personnes physiques. En effet, la conclusion de contrats de travail ou de contrats de louage d'ouvrage à durée déterminée successifs et renouvelables, même si elle a lieu de manière répétée, voire permanente, dès lors que cela est justifié par des raisons objectives au sens de la clause 5, paragraphe 1, sous a), de la directive, comme en l'espèce, ne relève pas du cadre de protection fixé par la directive, dont l'objet est la prévention des abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs au sens de la clause 1, paragraphe 2, de cette dernière (voir arrêt du 26 janvier 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39). Il est d'ailleurs **[Or. 24]** révélateur que les dispositions de l'article 35, paragraphe 4, de la loi 3577/2007, puis celles de l'article 36 de la loi 3699/2008, qui ont remplacé l'article 113, paragraphe 5, de la loi 1892/1990, susmentionné, et ont été adoptées après la fin de la période de transposition de la directive 1999/70 dans la législation nationale, prévoient également que le nettoyage des écoles de l'enseignement primaire et secondaire peut être assuré par le biais de contrats de louage d'ouvrage, lorsque les besoins de nettoyage ne sont pas assurés par le personnel qui occupe des postes statutaires [l'article 113, paragraphe 5, de la loi 1892/1990, dans sa formulation initiale, n'imposait pas une telle condition ; cette dernière a visiblement été instaurée après la création des postes statutaires d'agents de nettoyage d'établissements

scolaires et l'affectation à ces postes d'agents de nettoyage, parmi lesquels figurent les défendeurs au pourvoi, en application de l'article 11 du décret présidentiel 164/2004], ces contrats étant conclus non seulement avec des sociétés de nettoyage, mais également avec des agents de nettoyage. Toutefois, des dispositions législatives récentes de nature transitoire – comme l'article 167 de la loi 4099/2012, tel que complété par l'article 72 de la loi 4369/2016, ou l'article 81 de la loi 4413/2016 (FEK A' 148) – prévoient, elles aussi, que le nettoyage et le gardiennage des établissements publics sont assurés au moyen de contrats de louage d'ouvrage ou de contrats de services avec des personnes physiques qui n'emploient pas de personnel et qui fournissent ou fournissent elles-mêmes un travail de gardiennage ou de nettoyage pour les établissements susmentionnés ou qui étaient employées par des sociétés auxquelles le nettoyage ou le gardiennage susmentionné avait été confié. Cette considération n'est pas modifiée par le fait que, en l'espèce, les requérants-défendeurs au pourvoi ont été affectés, pour l'avenir, à des postes statutaires qui ont été créés, en vertu d'un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée, conformément à la disposition de nature transitoire qu'est l'article 11 du décret présidentiel 164/2004, adoptée en application de la directive ; en effet cet article – qui renvoie, pour son application, [Or. 25] au seul article 5, paragraphe 1, du même décret présidentiel, relatif à l'interdiction des contrats de travail à durée déterminée successifs et non également à l'article 5, paragraphe 2, du décret présidentiel, qui autorise exceptionnellement les contrats de travail à durée déterminée successifs dès lors qu'ils sont justifiés par des raisons objectives, comme le prévoit d'ailleurs la clause 5, paragraphe 1, sous a), de la directive et ce, sans limitation dans le temps – est, sur ce point, plus favorable aux travailleurs que la directive » (arrêt 570/2018 de l'Areios Pagos).

En l'espèce, les requérants-appelants demandent le versement de la différence de rémunération non seulement en vertu de l'article 1<sup>er</sup> de la loi 3320/2005- ce qui est infondé, ainsi que l'a jugé l'Areios Pagos dans ses arrêts susmentionnés (arrêt 16/2017, rendu en formation plénière, et arrêt 570/2018)- mais également au motif, surabondant, [OMISSIS] qu'ils étaient, en réalité, employés dans les conditions d'un travail salarié et (et non aux termes d'un contrat de louage d'ouvrage), selon la qualification juridique correcte du rapport juridique. Leur demande de rémunération supplémentaire découle directement de la loi 3205/2003 intitulée « Mesures relatives aux salaires des agents et fonctionnaires de l'État, des personnes morales de droit public et des collectivités territoriales [etc.] », ces dispositions ayant été légalement étendues aux travailleurs ayant un contrat de travail de droit privé, aux termes de l'arrêté interministériel [OMISSIS] 2/7093/0022/2004. En outre, conformément à la clause 4 de la directive 1999/70, « 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 ». Cette clause a désormais été transposée en droit national par l'article 4 du décret présidentiel 81/2003 et par l'article 4 du décret présidentiel 164/2004 pour ce qui est du secteur public, qui dispose : « en ce qui concerne les modalités et les [Or. 26] conditions de travail, les travailleurs à durée déterminée ne peuvent pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée ». Contrairement à la clause 5, qui concerne la prévention de l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs, la clause 4, qui interdit les discriminations, est claire, précise et d'application immédiate (voir notamment arrêt du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, point 59). La Cour de justice souligne d'ailleurs, de manière constante, que la clause 4 est fondamentale et doit faire l'objet d'une interprétation large et non pas stricte (voir également arrêt de l'Areios Pagos 1643/2017). On entend par travailleurs au sens de la directive les personnes ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée, indépendamment de la qualification spécifique de ce contrat ou de cette relation, par le législateur national, comme étant un contrat ou une relation de travail ou de louage d'ouvrage (arrêt du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 29). Par ailleurs les conditions d'emploi auxquelles la clause 4 de la directive fait référence concernent également l'inégalité de traitement en matière de salaire (la rémunération) des travailleurs à durée déterminée (voir arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509 ; du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223 ; du 14 septembre 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, et du 9 juillet 2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, points 38 et suivants, ordonnance du 21 septembre 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, et arrêts de l'Areios Pagos 1643/2017 et 570/2018).

Par conséquent, toute discrimination des travailleurs à durée déterminée en matière de rémunération par rapport aux travailleurs à durée indéterminée exerçant les mêmes fonctions ou des fonctions similaires est, en principe, contraire à la clause 4 de la directive, telle que transposée en droit grec. Cependant, pour déterminer si, en l'espèce, la clause 4 est applicable et si elle a été méconnue, il ne suffit pas que la rémunération des travailleurs concernés ne soit pas équivalente à celle de leurs homologues [Or. 27] du personnel fixe du défendeur, alors qu'ils disposent des mêmes qualifications et qu'ils travaillent dans les mêmes conditions ; il est également nécessaire de se pencher, en particulier, sur la catégorie en cause de travailleurs ayant un contrat de travail salarié à durée indéterminée, ainsi que sur les activités et les fonctions de chacune des deux catégories de travailleurs concernées (arrêt de l'Areios Pagos 570/2018).

En l'espèce, l'ensemble des éléments produits et invoqués par les parties devant la juridiction de céans permettent d'établir [OMISSIS] les faits suivants : les appelants-requérants étaient employés en tant qu'agents de nettoyage d'écoles, c'est-à-dire qu'ils nettoyaient les établissements scolaires. L'expérience commune montre que cette activité ne nécessite ni qualifications formelles, ni expérience particulière. Or, l'État hellénique employait pendant la même période des agents de nettoyage en vertu de contrats de travail à durée indéterminée, à savoir des agents de nettoyage qui nettoyaient, au même titre que les requérants-appelants, différents locaux des établissements et administrations de l'État (ministères, administrations de l'État et, plus généralement, complexes immobiliers qui réunissent quotidiennement un grand nombre de personnes qui utilisent [Or. 28] ces locaux en même temps). Conformément à l'arrêté interministériel 2/7093/0022, les travailleurs engagés en tant qu'agents de nettoyage dans le secteur public grec en vertu de contrats de travail de droit privé à durée indéterminée devaient, pendant la période litigieuse, percevoir la rémunération prévue par la loi 3205/2002, applicable de manière générale au personnel du secteur public grec, indépendamment du type d'immeuble dans lequel ils étaient employés. En outre, s'il est vrai, comme l'Areios Pagos l'a jugé dans son arrêt 570/2018, que les travailleurs engagés pour le nettoyage d'écoles pouvaient être employés en vertu de contrats de louage d'ouvrage [OMISSIS], sans être soumis au pouvoir de direction de l'État en tant qu'employeur, ce qui n'est nullement contraire à une quelconque disposition du droit national ou du droit de l'Union, il n'en demeure pas moins qu'en l'espèce, les appelants-requérants étaient employés dans des conditions de travail salarié et étaient soumis, en d'autres termes, au pouvoir de direction de leur employeur (l'État), les représentants de ce dernier étant responsables de déterminer le lieu, la date et les modalités de l'accomplissement de leur travail. Les instructions fournies par ces représentants étaient contraignantes pour les appelants-requérants. Par conséquent, en l'espèce, ces derniers n'étaient pas, en réalité, employés en vertu de contrats de louage d'ouvrage, mais en vertu de contrats de travail et, partant, ils relevaient de la notion de travailleur au sens de la clause 1 de la directive 1999/70. Pour cette raison, à la suite du traitement discriminatoire dont ils ont fait l'objet en ce qui concerne la rémunération qu'ils percevaient, dans la mesure où ils n'ont pas perçu la rémunération prévue par l'arrêté interministériel 2/7093/0022 et par la loi 3205/2002 relative aux travailleurs du secteur public ayant un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée, la question de l'application de la clause 4 de la directive 1999/70, qui est d'application immédiate, se pose, étant donné qu'il n'existe aucune raison objective [Or. 29] susceptible de justifier une telle différence de traitement. Sur cette question, c'est-à-dire sur la question de l'existence d'une raison objective, l'Areios Pagos a jugé, dans des affaires récentes (voir,

notamment, arrêt 373/2018), que la différence de traitement entre travailleurs ayant un contrat à durée déterminée jusqu'à leur affectation conformément à l'article 11 du décret présidentiel 164/2004 et à l'article 1<sup>er</sup> de la loi 3320/2005, est justifiée au motif que ces derniers ont, « en connaissance de cause, fourni un travail pour satisfaire des besoins permanents », sans pour autant faire de référence directe à la clause 4 de la directive 1999/70 (mais uniquement à l'article 4 du décret présidentiel 164/2004). Par conséquent, la question se pose de savoir si cette circonstance constitue une raison objective justifiant de ne pas appliquer le principe de non-discrimination prévu à la clause 4 de la directive 1999/70.

[OMISSIS]

[précisions relatives à la procédure de l'article 267 TFUE]

Eu égard à ce qui précède, la juridiction de céans estime qu'il y a lieu de surseoir à statuer, en faisant droit à la demande des requérants-appelants, et de déférer à la Cour de justice de l'Union européenne les questions préjudicielles énoncées dans le dispositif de la présente décision, conformément à l'article 267 TFUE. [OMISSIS] **[Or. 30]** [OMISSIS]

**PAR CES MOTIFS,**

[OMISSIS]

La juridiction de céans adresse à la Cour de justice de l'Union européenne les questions préjudicielles suivantes :

« Une réglementation nationale, telle que celle en cause en l'espèce, qui impose une différence de traitement en matière de salaires au détriment des travailleurs employés sous contrat à durée déterminée, au sens de la clause 1 de la directive 1999/70/CE, par rapport à un travailleur à durée indéterminée comparable, sur le fondement du seul critère de différenciation que leur contrat est qualifié par l'employeur ou par la loi de contrat de louage d'ouvrage à durée déterminée, est-elle conforme à la clause 4 de la directive 1999/70/CE ?

En particulier, une réglementation nationale en vertu de laquelle une différence de traitement en matière de salaires à l'égard de certains travailleurs est justifiée au motif que ces derniers ont fourni leur travail en vertu de contrats à durée déterminée en connaissance du fait que ces contrats visaient à satisfaire des besoins permanents et durables de l'employeur, est-elle conforme à la clause 4 de la directive 1999/70/CE [?] »

[OMISSIS] **[Or. 31]** [OMISSIS]

[OMISSIS]

Ainsi fait et jugé à Athènes le 9 mars 2020.

[OMISSIS]

DOCUMENT DE TRAVAIL