

Version anonymisée

Traduction

C-268/24 – 1

Affaire C-268/24 [Lalfi] ¹

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

16 avril 2024

Juridiction de renvoi :

Tribunale di Lecce (Italie)

Date de la décision de renvoi :

16 avril 2024

Partie requérante :

ZT

Partie défenderesse :

Ministero dell'Istruzione e del Merito

[OMISSIS] **[numéro de l'affaire au principal]** [OMISSIS]

TRIBUNALE DI LECCE (tribunal de Lecce, Italie)

Sezione Lavoro (chambre du travail)

**Demande de décision préjudicielle au titre de l'article 19, paragraphe 3, TUE
et de l'article 267 TFUE**

[OMISSIS]

Dans l'affaire opposant

ZT [OMISSIS]

¹ Le nom de la présente affaire est un nom fictif. Il ne correspond au nom réel d'aucune partie à la procédure.

et

Ministero dell'Istruzione e del Merito [OMISSIS]

[OMISSIS] Objet : « Carte d'enseignant » prévue 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 portant 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 ») – droit des enseignants exerçant des remplacements dits brefs et occasionnels (également appelés temporaires) en vertu de l'article 4, paragraphe 3, de la legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (loi n° 124, portant dispositions urgentes en matière de personnel scolaire), du 3 mai 1999 (GURI n° 107, du 10 mai 1999, ci-après la « loi n° 124/1999 ») – interprétation nationale excluant ces personnes du droit à cette carte d'enseignant – compatibilité d'une telle exclusion avec les dispositions de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 et annexé 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 (JO 1999, L 175, p.43).

Exposé succinct des antécédents de la procédure

La requérante a saisi la juridiction de céans d'une demande tendant à :

constater et déclarer le droit de la requérante à obtenir l'avantage économique que constitue la « carte d'enseignant » prévue par la loi n° 107/2015, d'un montant de [500] euros pour chaque année scolaire [OMISSIS], pour les années scolaires 2020-2021 et 2021-2022.

– *partant, condamner le Ministero dell'Istruzione e del Merito (ministère de l'Éducation et du Mérite, Italie), en la personne du ministre pro tempore, à verser à la requérante la somme totale de 1 000,00 euros aux fins visées à l'article 1^{er}, paragraphe 121, de la loi n° 107/2015.*

Elle fait valoir qu'elle a effectué des remplacements pendant les deux années scolaires susmentionnées. Elle affirme, sur le fondement de la clause 4 de la directive 1999/70, que le comportement du ministère consistant à refuser de lui octroyer le droit en question serait illégal.

Lorsqu'il a comparu, le ministère a réaffirmé qu'il avait agi à bon droit. [OMISSIS] [exception de prescription rejetée par la juridiction de renvoi].

[OMISSIS].

Pour la suite de l'examen, il convient de noter que les notions de remplacement (et de remplaçant) temporaire et de remplacement bref et occasionnel sont

équivalentes, en ce qu'elles relèvent toutes deux de l'article 4, paragraphe 3, de la loi n° 124/1999.

Pertinence et recevabilité

Bien qu'elle sache que la Cour a consacré une présomption de pertinence des questions soulevées [arrêts du 24 novembre 2020, *Openbaar Ministerie* (Fausses déclarations), C-510/19, EU:C:2020:953, point 26), et du 25 novembre 2021, *job-medium*, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960], la juridiction de céans estime qu'il y a lieu, dans le cas d'espèce, de souligner que cette condition est bien remplie au vu de certaines décisions de justice qui seront mieux mises en évidence dans la suite de l'exposé.

La juridiction de céans souhaite simplement préciser ici que seule la partie de la demande concernant l'année scolaire 2021-2022 nécessite un renvoi préjudiciel.

En effet, pour l'année scolaire 2020-2021, la requérante a effectué un remplacement jusqu'au terme des activités d'enseignement en vertu de l'article 4, paragraphe 2, de la loi n° 124/1999. La juridiction de céans considère qu'au vu de la jurisprudence nationale, cette circonstance permet à la requérante de bénéficier de l'avantage.

Pour l'année suivante, en revanche, la requérante a cumulé une série de remplacements dits brefs et occasionnels, qui trouvent leur fondement dans l'article 4, paragraphe 3, de la loi n° 124/1999 (voir description approfondie dans la section consacrée au cas d'espèce).

Ainsi que nous l'exposerons plus en détail dans les points consacrés à cette question, après que la Cour de justice a prononcé l'ordonnance du 18 mai 2022, *Ministero dell'istruzione* (Carte électronique) (C-450/21, EU:C:2022:411), un certain nombre de questions se sont posées dans l'ordre juridique interne italien, lesquelles ont été résolues- en partie – par l'arrêt n° 29961/2023 du 27 octobre 2023 de la Corte di Cassazione (Cour de cassation, Italie), (ECLI:FR:CASS :2023:29961CIV) (ci-après l'« arrêt n° 29961/2023 »). Dans cet arrêt, la Corte di Cassazione (Cour de cassation) a toutefois estimé qu'il n'était pas nécessaire de se prononcer sur la question du droit à la carte d'enseignant pour les personnes chargées de remplacements brefs et occasionnels (ou temporaires) au titre de l'article 4, paragraphe 3, de la loi n° 124/1999. Cela a conduit à une divergence au sein de la jurisprudence des juges du fond, entre ceux qui considèrent que [les enseignants chargés de] ces remplacements sont exclus du bénéfice de la carte d'enseignant et ceux qui considèrent qu'il est possible de leur étendre cet avantage.

Ainsi que nous l'expliquerons plus précisément ci-après, par l'ordonnance n° 7254 du 19 mars 2024 (ECLI:EN:CASS:2024:7254CIV) (ci-après l'« ordonnance n° 7254/2004 »), la première présidente de la Corte di Cassazione (Cour de cassation) (ci-après la « première présidente de la Cour de cassation ») a déclaré irrecevable une [demande d'interprétation] introduite en vertu de l'article 363 bis

du Code de procédure civile italien sur cette question précise. Il existe donc toujours une divergence au sein de la jurisprudence des juges du fond.

Toutefois, il ressort de la lecture de l'arrêt n° 29961/2023 et de l'ordonnance n° 7254/2024 susmentionnés que la Corte di Cassazione (Cour de cassation) adhère à une interprétation tendant à refuser l'octroi de l'avantage en cause aux enseignants chargés de remplacements dits temporaires.

Cette position restrictive semble – de l'avis de la juridiction de céans – contraire à l'interprétation donnée par la Cour à la clause 4 [de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée] et, en tout état de cause, compte tenu également des divergences d'interprétation sur le fond au niveau national, la juridiction de céans estime nécessaire de saisir la Cour du présent renvoi préjudiciel.

[OMISSIS] [Nous réitérons] que la question préjudicielle soulevée ici est directement pertinente pour la procédure devant la juridiction de céans et qu'elle est déterminante pour la partie de la demande introduite en vue d'obtenir la reconnaissance du droit à la « carte d'enseignant » pour l'année scolaire 2021-2022.

Le droit de l'Union

La présente affaire porte sur 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 (JO 1999, L 175, p. 43, ci-après l'« accord-cadre »).

Les dispositions pertinentes sont les suivantes :

Aux termes de l'article 1^{er} de la directive 1999/70, celle-ci vise « à mettre en œuvre l'accord-cadre [...], conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP) ».

La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée « Champ d'application », prévoit, à son paragraphe 1 : « [L]e 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 de l'accord-cadre, intitulée « Définitions », est ainsi libellée : « Aux termes du présent accord, on entend par :

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 », énonce, à son paragraphe 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 ».

Comme on peut le déduire de l’ordonnance du 18 mai 2022, Ministero dell’istruzione (Carte électronique) (C-450/21, EU:C:2022:411) précitée, il semble être établi que la somme allouée sous la forme de la carte d’enseignant relève des conditions d’emploi.

Le droit italien

L’article 1^{er}, paragraphes 121 à 124, de la loi n° 107/2015 énonce :

« 121. Afin de soutenir la formation continue des enseignants et d’améliorer leurs compétences professionnelles, il est créé une carte électronique pour la mise à niveau et la formation des enseignants titulaires dans les établissements d’enseignement à tous les niveaux, dans le respect de la limite de dépenses visée au paragraphe 123. La carte, dont la valeur nominale est de 500 euros par an pour chaque année scolaire, peut être utilisée pour l’achat de livres et de manuels, y compris au format numérique, de publications et de revues utiles à la remise à niveau professionnelle, pour l’achat de matériel et de logiciels, pour l’inscription à des cours de mise à niveau et de spécialisation des compétences professionnelles, dispensés par des établissements accrédités par le [ministère], à des cours de licence, de maîtrise, spécialisée ou de cycle unique, liés au profil professionnel, ou à des cours de troisième cycle ou à des masters universitaires liés au profil professionnel, pour des représentations théâtrales et [des projections] cinématographiques, pour des entrées dans des musées, des expositions et des manifestations culturelles et des spectacles vivants, ainsi que pour des initiatives compatibles avec les activités désignées dans le plan triennal de l’offre éducative des écoles et dans le plan national de formation visé au paragraphe 124 [OMISSIS]. La somme allouée sous la forme de la carte ne constitue pas un accessoire de rémunération ni un revenu imposable.

122. Un décret du président du Conseil des ministres, pris en accord avec le Ministre de l’Éducation, de l’Université et de la Recherche et le Ministre de

l'Économie et des Finances, à adopter dans un délai de soixante jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, définit les critères et les modalités d'attribution et d'utilisation de la carte visée au paragraphe 121, le montant à allouer dans le cadre des ressources disponibles visées au paragraphe 123, en tenant compte du système public de gestion de l'identité numérique, ainsi que les modalités d'octroi des facilités et avantages liés à cette même carte.

123. Aux fins visées au paragraphe 121, une dépense de 381 137 millions d'euros par an est autorisée, à compter de 2015.

124. Dans le cadre des obligations liées à la fonction d'enseignement, la formation continue des enseignants titulaires est obligatoire, permanente et structurelle. Les activités de formation sont définies par les différents établissements d'enseignement conformément au plan triennal de l'offre de formation et aux résultats découlant des plans d'amélioration des établissements d'enseignement prévus par la réglementation visée au décret présidentiel n° 80 du 28 mars 2013, sur la base des priorités nationales indiquées dans le plan national de formation, adopté tous les trois ans par décret du Ministre de l'Éducation, de l'Université et de la Recherche, les organisations syndicales professionnelles représentatives entendues ».

Ainsi que l'a déjà affirmé la Cour dans l'ordonnance du 18 mai 2022, Ministero dell'istruzione (Carte électronique) (C-450/21, EU:C:2022:411) précitée :

« 8 Aux termes de l'article 282 du decreto legislativo n° 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (décret législatif n° 297, portant approbation du texte unique des dispositions applicables en matière d'enseignement et relatives aux écoles de tout type et de tout niveau), du 16 avril 1994 (supplément ordinaire à la GURI n° 115, du 19 mai 1994), l'actualisation des connaissances est un droit-devoir fondamental du personnel d'inspection, de direction et enseignant. Elle est comprise comme une adaptation des connaissances au développement de la science dans les différentes disciplines et dans les connexions interdisciplinaires, comme un approfondissement de la préparation à l'enseignement ainsi que comme une participation à la recherche et à l'innovation didactique et pédagogique.

9 L'article 28 de la convention collective nationale de travail du secteur de l'enseignement, du 4 août 1995, dispose que la participation à des activités de formation et de mise à niveau est un droit pour les chefs d'établissement et pour le personnel enseignant, éducatif, administratif, technique et auxiliaire, dans la mesure où elle sert à la pleine réalisation et au développement de leurs compétences professionnelles respectives, également en relation avec les mécanismes de progression professionnelle prévus par cette convention.

10 L'article 63 de la convention collective nationale du secteur de l'enseignement, du 27 novembre 2007, prévoit, à son paragraphe 1, que

l'administration est tenue de fournir des outils, des ressources et des opportunités pour assurer la formation continue ».

Il y a lieu de confirmer ce qui précède.

Compte tenu de l'importance particulière qui leur est attribuée, la juridiction de céans reproduit également ci-après certaines dispositions rappelées dans la jurisprudence de la Corte di cassazione (Cour de cassation) et qui revêtent donc une importance particulière pour la présente demande de décision préjudicielle.

Tout d'abord, il convient d'avoir égard à la loi n° 124/1999, dont l'article 4 est ainsi libellé :

« 1. Lorsqu'il n'est pas possible de pourvoir aux postes de professeurs et d'enseignants qui sont effectivement vacants et libres avant le 31 décembre et dont il est prévisible qu'ils le resteront pendant toute l'année scolaire avec du personnel enseignant titulaire faisant partie des effectifs provinciaux ou par le recours à du personnel en surnombre, et à condition que du personnel titulaire n'ait pas déjà été affecté à ces postes à quelque titre que ce soit, il y est pourvu par des remplacements annuels, dans l'attente de procédures de concours pour le recrutement de personnel enseignant titulaire [ce que l'on appelle les remplacements des effectifs "de droit"].*

*2. Il est pourvu aux postes de professeurs et d'enseignants non vacants qui se libèrent de fait avant le 31 décembre et jusqu'au terme de l'année scolaire par des remplacements temporaires jusqu'à la fin des activités d'enseignement. Il est également pourvu par des remplacements temporaires jusqu'à la fin des activités d'enseignement aux heures d'enseignement qui ne permettent pas de constituer des postes de professeur à temps plein ou pour un nombre d'heures déterminé [ce que l'on appelle les remplacements des effectifs "de fait"]**].*

3. Dans les autres cas que ceux prévus aux paragraphes 1 et 2, il est pourvu aux postes par des remplacements temporaires [ce que l'on appelle les remplacements temporaires ou brefs et occasionnels].

4. En aucun cas il ne peut être pourvu aux postes des tableaux d'effectifs provinciaux en recrutant du personnel enseignant non titulaire.

[OMISSIS] *[paragraphes 5 à 7 de cet article, contenant des dispositions détaillées relatives à la procédure d'attribution des remplacements des différentes catégories sur la base des listes d'enseignants disposant des titres requis].*

* Ndt : Il s'agit de remplacements pour des postes « vacants », c'est-à-dire auxquels il n'est pas pourvu par la désignation d'un enseignant titulaire.

** Ndt : Il s'agit de remplacements pour des postes « non vacants », c'est-à-dire auxquels il n'est pas pourvu par la désignation d'un enseignant titulaire, mais qui sont de fait disponibles pour diverses raisons (augmentation du nombre d'élèves, de classes, ou absence du titulaire pour différents motifs).

[...]

[OMISSIS] *[réglementation que la juridiction de renvoi rappelle dans un souci d'exhaustivité, mais qu'elle n'estime toutefois pas pertinente en l'espèce]* ».

Le droit national – précisions supplémentaires

[OMISSIS] *[extraits de l'arrêt de la Corte di cassazione (Cour de cassation) n° 29961/2023, cité abondamment ci-après].*

[OMISSIS]

[OMISSIS] *[réglementation relative à la planification des formations, que la juridiction de renvoi n'indique que par souci d'exhaustivité, mais qui n'est selon elle pas directement pertinente]* [OMISSIS]

La jurisprudence de l'Union

La Cour (sixième chambre), par l'ordonnance du 18 mai 2022, Ministero dell'istruzione (Carte électronique) (C-450/21, EU:C:2022:411), a répondu comme suit à la question posée par une autre juridiction italienne (les passages jugés essentiels sont reproduits ci-dessous) :

« [...] 35 *En l'occurrence, même s'il appartient, en principe, à la juridiction de renvoi de déterminer la nature ainsi que les objectifs des mesures en cause, il convient de relever qu'il résulte des éléments du dossier soumis à la Cour par cette juridiction que l'indemnité en cause au principal doit être considérée comme relevant des "conditions d'emploi", au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.*

36 *En effet, conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 121, de la loi n° 107/2015, cette indemnité est versée en vue de soutenir la formation continue des enseignants, laquelle est obligatoire tant pour le personnel permanent que pour celui employé à durée déterminée par le ministère, ainsi que d'améliorer leurs compétences professionnelles. En outre, depuis l'adoption du décret-loi n° 22, du 8 avril 2020, le versement de ladite indemnité vise à permettre l'achat des services de connectivité nécessaires à l'accomplissement par les enseignants employés par le ministère de leurs tâches professionnelles à distance. La juridiction de renvoi précise également que l'octroi de cette même indemnité dépend de manière déterminante de la fourniture effective de la prestation de travail par ces enseignants.*

37 *Or, tous ces éléments satisfont au critère décisif rappelé au point 33 de la présente ordonnance.*

38 *La circonstance que la carte électronique peut être utilisée également pour l'achat de biens et de services qui ne sont pas strictement liés à la formation*

continue n'est donc pas déterminante pour la qualification de l'indemnité en cause au principal de "condition d'emploi".

39 Il convient de rappeler, en troisième lieu, que, selon une jurisprudence constante, le principe de non-discrimination, dont la clause 4, point 1, de l'accord-cadre constitue une expression particulière, exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 46 et jurisprudence citée).

40 À cet égard, le principe de non-discrimination a été mis en œuvre et concrétisé par l'accord-cadre uniquement en ce qui concerne les différences de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée qui se trouvent dans une situation comparable (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 47 et jurisprudence citée).

[...]

44 Dans ces conditions, il convient de vérifier, en quatrième lieu, s'il existe une raison objective, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, justifiant la différence de traitement en cause au principal.

45 Selon une jurisprudence constante de la Cour, la notion de "raisons objectives" requiert que l'inégalité de traitement constatée soit 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, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Lesdits éléments peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des contrats à durée déterminée 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 20 juin 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, point 40 et jurisprudence citée).

46 En revanche, le recours à la seule nature temporaire du travail des agents contractuels de droit public, tel que UC, n'est pas conforme à ces exigences et n'est donc pas susceptible de constituer, à elle seule, une raison objective, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. En effet, admettre que la seule nature temporaire d'une relation d'emploi suffit pour justifier une différence de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée viderait de leur substance les objectifs de la directive 1999/70 ainsi que de l'accord-cadre et reviendrait à pérenniser le maintien d'une situation défavorable aux travailleurs à durée déterminée (voir, en ce sens, arrêt du 20 juin 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, point 41 et jurisprudence citée).

47 À cet égard, la juridiction de renvoi a précisé elle-même, en substance, que la différence de traitement en cause au principal n'apparaît pas justifiée par une raison objective et que, en tout état de cause, elle ne peut pas être justifiée par l'objectif d'assurer la stabilité de la relation des enseignants permanents.

48 Compte tenu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre aux première et deuxième questions que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui réserve au seul personnel enseignant permanent du ministère, et non au personnel enseignant, employé à durée déterminée, de ce ministère, le bénéfice d'un avantage financier d'un montant de 500 euros par an, octroyé en vue de soutenir la formation continue des enseignants et d'améliorer leurs compétences professionnelles, au moyen d'une carte électronique qui peut être utilisée pour l'achat de livres et de manuels, y compris en format numérique, de publications, de revues utiles à la remise à niveau professionnelle, de matériel et de logiciels, pour l'inscription à des cours de mise à niveau et de qualification des compétences professionnelles, à des cours de licence, de maîtrise, spécialisée ou de cycle unique, liés au profil professionnel, ou à des cours de troisième cycle ou les masters universitaires liés au profil professionnel, pour assister à des représentations théâtrales et à des projections cinématographiques, pour accéder à des musées, à des expositions, à des manifestations culturelles et à des spectacles vivants, à d'autres activités de formation, ainsi que pour l'achat de services de connectivité afin de s'acquitter de l'obligation d'effectuer des activités professionnelles à distance ».

La juridiction de céans considère que cette conclusion précise (ainsi que la jurisprudence citée dans cette décision, qui est réputée être reprise ici mais qui n'est pas reproduite afin de faciliter la lecture) sont également appropriées pour examiner la présente affaire.

La nécessité de porter de nouveau la question à l'attention de la Cour découle de la jurisprudence de la Corte di cassazione (Cour de cassation), dont l'interprétation revêt une importance particulière dans l'ordre juridique interne, ainsi que de la divergence persistante dans la jurisprudence des juges du fond.

La jurisprudence italienne

Il y a lieu de souligner à cet égard que – aux fins du présent renvoi préjudiciel – le récent arrêt n° 29961/2023 apparaît d'une importance décisive.

Cet arrêt revêt une importance particulière au sein de l'ordre juridique national italien parce qu'il a été rendu à l'issue d'une procédure au titre de l'article 363 bis du code de procédure civile. Cet outil procédural récemment introduit permet de soumettre directement à la Corte di cassazione (Cour de cassation), dans le cadre d'une procédure accélérée, des questions d'une importance particulière qui présentent des « difficultés sérieuses d'interprétation » ainsi qu'un caractère nouveau et qui sont susceptibles d'« être soulevées dans de nombreux litiges ».

L'examen de la recevabilité de l'ordonnance de renvoi est confié à la première présidente de la Cour de cassation.

Bien que le principe de droit exprimé à l'issue de cette procédure incidente ne lie que le juge ayant saisi la Corte di cassazione (Cour de cassation), il ne fait aucun doute que ce principe a la valeur d'une « interprétation uniforme » qui s'impose également aux autres juges du fond, compte tenu précisément du fait que le législateur a institué cette procédure dans le but de réduire le nombre de litiges potentiels.

Cela étant précisé, dans l'arrêt susmentionné, la Corte di cassazione (Cour de cassation) a exprimé le principe suivant :

1) La carte d'enseignant visée à l'article 1^{er}, paragraphe 121, de la loi n° 107/2015 est accordée aux enseignants non titulaires auxquels sont attribuées des missions annuelles jusqu'au 31 août, en vertu de l'article 4, paragraphe 1, de la loi n° 124/1999, ou des missions d'enseignement jusqu'à la fin des activités d'enseignement, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin, en vertu de l'article 4, paragraphe 2, de la loi n° 124/1999, l'absence d'introduction d'une demande à cet effet auprès du ministère lors de l'attribution de la mission n'étant pas pertinente.

[OMISSIS] *[indications fournies par la Corte di cassazione (Cour de cassation) concernant le droit des enseignants auxquels la carte d'enseignant n'a pas été accordée en temps utile d'obtenir du ministère l'exécution en nature ou l'indemnisation du préjudice].*

La Corte di cassazione (Cour de cassation) a donc expressément affirmé que les enseignants remplaçants désignés en vertu de l'article 4, paragraphes 1 et 2, de la loi n° 124/1999 ont droit à la carte d'enseignant.

Dans le cas des remplacements temporaires, comme celui qui fait l'objet de la présente demande de décision préjudicielle, la Corte di cassazione (Cour de cassation) – tout en affirmant ne pas vouloir se prononcer expressément – a fourni des indications précises qui semblent tendre à refuser aux remplaçants de cette dernière catégorie (c'est-à-dire ceux visés à l'article 4, paragraphe 3, de la loi n° 124/1999) le droit à la « carte d'enseignant ».

Plus précisément, les points principaux du raisonnement de la Corte di cassazione (Cour de cassation) sont les suivants : « *[l]e lien entre la carte d'enseignant et l'enseignement est également mis en évidence par le début de la disposition instituant cette carte, qui indique que celle-ci est destinée à “soutenir la formation continue des enseignants”, ce à quoi s'ajoute toutefois la finalité d’“améliorer leurs compétences professionnelles”, ce qui correspond à un objectif d'amélioration du fonctionnement du service dans son ensemble, au moyen précisément d'un meilleur professionnalisme du personnel et d'un meilleur enseignement dans le cadre annuel auquel ce lien renvoie. Le fait que la carte d'enseignant soit associée, toujours par cette même disposition, à des “initiatives*

compatibles” avec le plan triennal de l’offre de formation (dit PTOF), c’est-à-dire aux instruments de programmation destinés à établir et à évaluer les priorités stratégiques du système éducatif (article 1^{er}, paragraphe 14, de la loi n° 107/2015 ; article 3 du décret présidentiel n° 275/1999 ; article 2, paragraphe 3, du décret présidentiel n° 80/2013) et à l’interdépendance entre le travail des enseignants et les finalités éducatives est également très significatif à cet égard. Enfin, le lien avec l’enseignement annuel s’inscrit clairement dans les phases temporelles du programme d’enseignement et d’éducation auquel chaque enseignant est tenu (article 128 du décret législatif n° 297/1994 ; article 16 du décret présidentiel n° 275/1999), sur le fondement des directives du conseil des enseignants, qui doivent être définies “annuellement” (article 7, paragraphes 9 et 10, du décret législatif n° 297/1994), y compris au vu de l’organisation des horaires de travail [article 29, paragraphes 1 et 3, sous a), de la convention collective nationale du secteur de l’enseignement du 29 novembre 2007] et en fonction des classes confiées aux enseignants.

Cette référence du législateur à l’objectif de soutenir l’enseignement “annuel” exprime clairement un choix relevant de son pouvoir discrétionnaire, destiné à poursuivre au mieux l’intérêt du service scolaire. L’intervention [du législateur], de ce point de vue, poursuit une amélioration espérée – [OMISSIS] – du service éducatif pour la collectivité.

Le législateur aurait également pu – par exemple – faire un choix radicalement opposé consistant à soutenir la formation autonome des enseignants précaires, ou qui s’adresserait incontestablement à tous les enseignants dans la même mesure, ou encore prendre toute autre disposition.

Or, le législateur a suivi dans la réglementation une approche différente, consistant précisément à soutenir l’enseignement dans le cadre d’un plan dont la durée est d’au moins un an, en ce qu’il a estimé (voir le lien avec le PTOF) que c’était ainsi qu’il y avait lieu de poursuivre l’intérêt supérieur à l’éducation, objectif vers lequel tend également indubitablement la formation des enseignants [...] ».

La situation est d’autant plus complexe que, après l’arrêt précité de la Corte di cassazione (Cour de cassation), la jurisprudence du fond s’est divisée sur la question de savoir si les enseignants remplaçants visés à l’article 4, paragraphe 3, de la loi n° 124/1999 avaient le droit de bénéficier de la carte d’enseignant.

Cela a conduit le Tribunale di Novara (tribunal de Novare, Italie) à former un nouveau renvoi en interprétation au titre de l’article 363 bis du code de procédure civile, mais celui-ci a été déclaré irrecevable par ordonnance de la première présidente de la Cour de cassation.

Bien que cette décision d’irrecevabilité ne soit pas contraignante, elle est dotée d’une valeur particulière en tant que « conseil pour l’interprétation », en raison des motifs qui y sont développés et de l’autorité de la source dont elle émane.

Dans l'ordonnance n° 7254/2024, la première présidente de la Cour de cassation indique :

[...] À cet égard, il convient donc de noter que, dans l'arrêt en question, la Corte di cassazione (Cour de cassation) est allée jusqu'à affirmer que la carte d'enseignant est également due aux enseignants non titulaires qui sont engagés dans des contrats de remplacement jusqu'à la fin de l'année scolaire ou jusqu'à la fin des activités d'enseignement, étant donné que, dans leur cas également, on discerne le lien temporel – ressortant de divers indices – que le législateur a voulu établir entre l'outil spécifique de formation que constitue cette carte d'enseignant et le caractère annuel de l'enseignement ; et en effet “ce sont précisément les raisons pour lesquelles le législateur poursuit l'objectif de soutenir l'enseignement organisé dans un cadre annuel qui s'opposent à ce que, dans le même cadre temporel, l'aide à la formation soit refusée aux enseignants précaires” qui exécutent leur travail dans la même mesure, de sorte que ces enseignants, “lorsqu'ils effectuent une prestation de travail tout à fait comparable” à celle des enseignants titulaires, “doivent en conséquence bénéficier d'un traitement similaire”.

La Corte di Cassazione (Cour de cassation) a donc jugé qu'effectuent une prestation comparable les enseignants précaires qui effectuent “des remplacements destinés à durer tout au long de l'activité d'enseignement, dans des postes de professeurs et d'enseignants spécifiques, de sorte qu'il y a un lien certain entre la formation de l'enseignant que la carte permet de soutenir, la durée [des fonctions] et l'efficacité à l'égard des élèves”, par conséquent, pour ces types de fonctions, il convient de “supprimer la discrimination subie par l'enseignant recruté à durée déterminée en lui reconnaissant le droit à la carte d'enseignant dans la même mesure que l'enseignant titulaire”. [...]

7.4 Cette interprétation a été esquissée puis mieux précisée dans le passage suivant des motifs : “baser la comparaison sur des situations de travail particulières finit par détacher complètement cette comparaison des considérations figurant à la base du choix du législateur, ce qui n'apparaît pas acceptable”, puisque “le lien entre l'octroi de la carte et le cadre annuel de l'enseignement serait altéré de manière injustifiée si, pour déterminer que les conditions pour bénéficier de l'avantage sont remplies, il suffisait que la somme des jours de travail prestés soit égale à celle des jours que doit prester un enseignant donné, qui exercerait dans des conditions particulières telles que le travail à temps partiel, voire si la comparaison était effectuée avec un enseignant qui n'exerce pas d'activité d'enseignement à ce moment, ou encore si, pour étendre l'avantage à tous, il convenait de prendre en compte le fait que parfois un enseignant titulaire commence à travailler pendant l'année scolaire en cours”. [...]

8.1 Le choix opéré par le législateur a été particulièrement mis en évidence dans l'arrêt n° 29961 de 2023, dans lequel la Corte di cassazione (Cour de cassation) a affirmé, d'une part, que “l'instrument de lutte contre les discriminations, en

raison de son caractère extrêmement sensible, ne saurait se fonder sur des comparaisons entre des sous-catégories de situations individuelles, sous peine de risquer- en étendant, par une réaction en chaîne, toute protection meilleure – d’interférer de manière incontrôlable sur le régime d’ensemble que le législateur tente de mettre en place” ; et, d’autre part, qu’“il convient donc de tenir dûment compte également de la logique qui sous-tend les choix législatifs, qui vont précisément dans le sens de soutenir pleinement, au moyen de la carte d’enseignant, l’enseignement “annuel”, pour les raisons amplement expliquées ci-dessus”.

Les références constantes aux motifs de l’arrêt n° 29961/2023 et l’accent mis sur l’« enseignement annuel » constituent des éléments indiquant que la jurisprudence de cassation penche en faveur du refus de l’octroi de l’avantage s’agissant des remplacements visés à l’article 4, paragraphe 3, de la loi n° 124/1999 (c’est-à-dire des remplacements temporaires ou brefs et occasionnels).

La juridiction de céans estime que ce conflit potentiel entre l’interprétation nationale et les principes de droit de l’Union justifie la présente demande de décision préjudicielle.

Le cas d’espèce

Pour en venir à l’examen du cas d’espèce, il apparaît que, pour l’année scolaire 2021-2022 (concernant laquelle il est nécessaire de saisir la Cour du présent renvoi préjudiciel), la requérante a effectué [OMISSIS] des périodes de remplacement [OMISSIS]

[d]u 8 octobre 2021 [OMISSIS]	[OMISSIS]	[OMISSIS]
[OMISSIS]	[OMISSIS]	[OMISSIS]
[OMISSIS]	[OMISSIS]	[OMISSIS]
[OMISSIS]	[OMISSIS]	[OMISSIS]
[OMISSIS] au 27 mai 2022	[OMISSIS]	[OMISSIS]

[OMISSIS] [détails des différentes périodes de remplacement de la requérante] dans trois écoles différentes [OMISSIS] [noms de trois écoles de la province de Lecce].

À la lumière des principes récemment exprimés par la Cour dans l’arrêt du 30 novembre 2023, Ministero dell’Istruzione et INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), la juridiction de céans considère que le fait que le service dans la deuxième école n’ait pas porté sur la totalité des heures de la semaine est dénué de pertinence.

[OMISSIS] [L]es périodes des différents remplacements sont souvent consécutives et sont interrompues pendant la période de Noël (la première période de remplacement prend fin le 22 décembre 2021). La deuxième période de remplacement comprend plusieurs contrats sur une période allant du 24 janvier 2022 au 10 février 22, et la troisième période s'étend du 11 février 2022 au 27 mai 2022 (avec une interruption entre le 14 avril et le 19 avril inclus, correspondant à la période de Pâques 2022).

Pendant toutes ces périodes, les tâches et les fonctions de l'enseignante ont été les mêmes que celles de ses collègues employés à durée indéterminée (et les mêmes, d'ailleurs, que celles des remplaçants nommés pour pourvoir à des postes des effectifs de droit ou de fait).

La requérante a donc effectué une longue période de remplacement divisée en trois blocs. Si l'on s'appuie sur les indications de la jurisprudence de la Corte di cassazione (Cour de cassation), il serait cependant impossible de faire droit à sa demande, compte tenu du type de remplacement effectué, en ce qu'il n'existerait pas ex ante de lien avec l'enseignement annuel.

Conclusions et avis de la juridiction de renvoi

Selon l'ordonnance du 18 mai 2022, Ministero dell'istruzione (Carte électronique) (C-450/21, EU:C:2022:411) précitée, la carte d'enseignant constitue une condition d'emploi. Cette conclusion est constante.

Il convient également de noter d'emblée que tous les remplaçants sont soumis aux mêmes devoirs à l'égard des élèves et aux mêmes obligations de formation que les enseignants recrutés pour une durée indéterminée, et ce quel que soit le type de remplacement qui leur est confié.

Tous les remplaçants, quelle que soit la catégorie dont ils relèvent, sont recrutés en faisant appel aux listes d'enseignants disposant des titres requis, conformément aux modalités visées à l'article 4 de la loi n° 124/1999.

En outre, il y a lieu de souligner que la carte d'enseignant, qui fait objet du litige, ne prévoit aucun lien entre les dépenses effectuées (qui peuvent également concerner des entrées pour des représentations théâtrales ou des projections cinématographiques) et la matière enseignée.

Cette carte est définie comme un soutien à la formation continue et à l'amélioration des compétences professionnelles, mais il n'y a aucune obligation de dépense. L'enseignant est en effet libre de dépenser ou non ces sommes.

L'efficacité de la mesure n'est pas non plus évaluée de manière spécifique pour chaque enseignant.

Ces sommes ne doivent pas nécessairement être dépensées au cours de l'année scolaire durant laquelle elles sont attribuées.

En substance, le lien avec le soutien à l'enseignement annuel paraît hypothétique et dépendant de la volonté même de l'enseignant, ce qui – pour la juridiction de céans – ne justifie pas la corrélation avec l'enseignement annuel, lequel ne semble donc pas, toujours selon la juridiction de céans, constituer une raison objective au sens de la clause 4 de la directive 1999/70.

Du reste, la référence à l'enseignement annuel n'est pas confortée comme telle par le libellé de la disposition créant la carte d'enseignant et, en substance, cette référence revient à déduire l'existence d'une raison objective de la durée du contrat et du « besoin » à l'origine du remplacement (l'existence de postes vacants dans le tableau des effectifs de droit en vertu de l'article 4, paragraphe 1, de la loi n° 124/1999, dans le tableau des effectifs de fait en vertu de l'article 4, paragraphe 2, de la loi n° 124/1999 ou d'autres besoins en vertu de l'article 4, paragraphe 3, de la loi n° 124/1999). Toutefois, le type de remplacement n'affecte pas les devoirs de l'enseignant (tant en matière de formation qu'à l'égard de l'administration et des élèves). L'avantage en question est destiné tout au plus à constituer une mesure économique pour encourager l'enseignant à se former lui-même. L'arrêt n° 29961/2023 mentionne l'existence d'autres instruments de formation en faveur des enseignants. Dans son mémoire en défense, le ministère ne mentionne pas d'activités de formation spécifiques destinées aux remplaçants ou d'activités de formation spécifiques et permanentes (les initiatives ponctuelles ne permettant pas de faire disparaître la discrimination) qui seraient d'une manière générale différentes et destinées au corps enseignant.

En outre, le plan triennal d'offre de formation est un acte d'organisation scolaire globale qui est davantage lié à l'offre de formation « au public » qu'à la formation des enseignants en tant que telle. De surcroît, à l'article 1^{er}, paragraphe 121, de la loi n° 107/2015, ce plan est mentionné pour indiquer que les sommes peuvent aussi être dépensées pour des activités compatibles avec ce plan (en substance, pour élargir l'éventail des produits qui peuvent être achetés) et, comme nous l'avons vu, il n'existe pas de corrélation claire entre les activités ou les produits pouvant être achetés et le plan triennal. Il s'agit là d'une disposition qui ne semble pas constituer – selon l'interprétation de la juridiction de céans – une raison objective empêchant d'étendre l'avantage aux enseignants effectuant des remplacements temporaires. Ces derniers participent également, en vertu de l'article 16, paragraphe 3, du décret présidentiel n° 275/1999, à la mise en œuvre d'une phase d'éducation et d'apprentissage, bien évidemment pour la période correspondant à la durée de leur contrat. Par essence, la planification de l'enseignement est un préalable à l'activité des enseignants. Tous les remplaçants, quel que soit le type de remplacement qu'ils effectuent, sont tenus de respecter cette planification. Le changement d'école en cours d'année ne modifie pas non plus les fonctions du remplaçant qui conclut des contrats de remplacement temporaires.

En outre, ces enseignants remplaçants, quel que soit le type de remplacement effectué, sont membres du conseil des enseignants pendant la période au cours de laquelle ils exercent leurs fonctions.

L'article 1^{er}, paragraphe 124, de la loi n° 107/2015, qui mentionne la formation continue et qui, d'ailleurs, concerne expressément les enseignants titulaires, est lui aussi dénué de pertinence.

En outre, les besoins qui sous-tendent la mise en place de la carte d'enseignant constituent des objectifs généraux, et il serait discriminatoire que ces objectifs excluent les remplacements (et les remplaçants), en substance, sur la base de la durée des fonctions exercées. En outre, il est possible que, dans les faits, les différentes catégories de remplacements (et la juridiction de céans se réfère ici aux remplacements attribués en vertu de l'article 4, paragraphes 2 et 3, de la loi n° 124/1999) aient exactement les mêmes durées et que la seule différence réside dans la raison qui sous-tend l'attribution des différentes missions, indépendamment de l'activité exercée.

De plus, un refus absolu de l'octroi de la carte d'enseignant semblerait également aller à l'encontre du principe du pro rata temporis.

La juridiction de céans considère que l'article 15 du decreto legge 13 giugno 2023, n. 69 – Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano (décret-loi n° 69 du 13 juin 2023 – Dispositions urgentes pour l'exécution des obligations découlant des actes de l'Union européenne et des procédures d'infraction et précontentieuses pendantes contre l'État italien, GURI n° 136 du 13 juin 2023) confirme également cette analyse.

Cette disposition, intitulée « Dispositions relatives à la carte électronique pour la mise à niveau et la formation des enseignants – affaire ARES (2021) 5623843 », limite – pour la seule année 2023 – l'attribution de l'avantage aux seuls remplaçants des effectifs de droit. Cela démontre, a contrario et à l'inverse de l'interprétation de la Corte di cassazione (Cour de cassation) concernant les années précédentes, que le lien avec l'enseignement annuel n'apparaît pas comme un critère déterminant.

[OMISSIS] [*anticipation des questions déferées à la Cour, telles qu'elles figurent dans le dispositif*] [OMISSIS]

PAR CES MOTIFS

La Cour de justice de l'Union européenne est saisie à titre préjudiciel, en vertu de l'article 19, paragraphe 3, TUE et de l'article 267 TFUE, des questions préjudicielles suivantes :

- La clause 4 de l'accord-cadre annexé 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] doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une limitation de l'octroi de la carte d'enseignant, prévue à l'article 1^{er}, paragraphes 121 et suivants, de la loi n° 107/2015, sur la base de la durée du remplacement lui-même ?

- À la lumière de la clause 4 précitée, peut-on considérer que les catégories de postes auxquels il est « pourvu » par la désignation d'un remplaçant en cas de carence de personnel – qui correspondent aux cas visés à l'article 4, paragraphes 1, 2 ou 3, de la loi n° 124/1999 – constituent des « raisons objectives » permettant d'exclure l'existence d'une discrimination ?
- Le fait d'avoir effectué – au cours de la même année scolaire – des remplacements temporaires dans différentes écoles sur la base de plusieurs contrats de remplacements temporaires différents peut-il être considéré comme une raison objective au sens de la clause 4 de l'accord-cadre annexé à la directive 1999/70 ?
- En tout état de cause, convient-il de considérer que la comparaison entre enseignants à durée déterminée et enseignants à durée indéterminée doit être effectuée ex ante, ou faut-il prendre en compte la durée effective de l'activité de remplacement exercée au cours de l'année (par exemple lorsque – bien que ce soit au titre de plusieurs contrats – le remplaçant a travaillé pendant la même durée qu'un remplaçant nommé afin de pourvoir à un poste vacant du tableau des effectifs de fait) ?

[OMISSIS] [procédure nationale] [OMISSIS] Lecce, le 16 avril 2024

LE JUGE DU TRAVAIL

[OMISSIS]