

Affaire C-253/24 [Pelavi] ⁱ

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

9 avril 2024

Juridiction de renvoi :

Corte di Appello di L'Aquila (Italie)

Date de la décision de renvoi :

4 avril 2024

Partie défenderesse et appelante :

Ministero della Giustizia

Partie requérante et intimée :

NZ

[OMISSIS]

RÉPUBLIQUE ITALIENNE

CORTE D'APPELLO DI L'AQUILA (cour d'appel de L'Aquila, Italie)

chambre du travail

[OMISSIS] [procédure]

RENOI PRÉJUDICIEL

À LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

aux fins de lui soumettre les questions suivantes :

LES QUESTIONS

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

1. L'article 31, paragraphe 1, et l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 7 de la directive 2003/88/CE ainsi que la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée s'opposent-ils à une réglementation nationale qui prévoit qu'un juge honoraire, qui a la qualité de « travailleur » et de « travailleur à durée déterminée » et qui est confirmé dans ses fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans, perd le droit aux congés payés pour la période antérieure à la confirmation ?
2. La clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée s'oppose-t-elle à une réglementation nationale qui prévoit, à titre de mesure visant à sanctionner le recours abusif à des relations à durée déterminée, la confirmation du juge honoraire dans ses fonctions jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 70 ans, sous réserve de passer avec succès une procédure d'évaluation n'ayant pas la nature d'un concours, ainsi qu'une indemnité pécuniaire en cas d'échec à la procédure d'évaluation, avec renonciation, dans les deux cas, à tout droit relatif à la période antérieure ?

LES FAITS

- 1 La partie intimée (ci-après l'« intimée »), requérante en première instance, est juge honoraire au Tribunale di Vasto (tribunal de Vasto, Italie), où elle a travaillé sans interruption depuis le 14 février 2001.
- 2 Depuis 2001, elle a tenu en moyenne trois audiences par semaine et elle a rédigé en moyenne plus de 200 arrêts par an [OMISSIS], principalement en matière pénale. [OMISSIS] [détails supplémentaires] Elle n'a pas siégé pendant la période de vacances judiciaires (fixée par la loi du 1^{er} au 31 août) chaque année.
- 3 Elle a d'abord été nommée pour une durée de trois ans, prolongée et renouvelée tous les quatre ans, jusqu'au 13 décembre 2022, date à laquelle elle a été définitivement confirmée jusqu'à l'âge de 70 ans.
- 4 Étant inscrite à l'ordre des avocats, elle a pu exercer librement, jusqu'au 13 décembre 2022, la profession d'avocat dans un autre arrondissement que celui du tribunal dans lequel elle exerçait ses fonctions [OMISSIS]. En tant qu'avocate, elle était obligatoirement inscrite à la Cassa Nazionale Forense (caisse nationale de sécurité sociale des avocats, ci-après également la « Cassa Forense »), un organisme qui assure la sécurité sociale et la protection sociale des avocats, et auquel les avocats sont tenus de verser des cotisations en fonction des revenus produits. Lorsque les avocats exercent également des fonctions de magistrat honoraire, l'indemnité découlant de cette fonction est également soumise à cotisation auprès de la Cassa Forense.
- 5 Entre le 14 février 2001 et le 13 décembre 2022, elle a perçu une indemnité calculée en fonction du nombre d'audiences tenues : cette indemnité n'a donc pas été versée au cours de la période de vacances judiciaires. En particulier, sur la base de l'article 4 du D.lgs. n. 273/1989 (décret législatif n° 273/1989), elle a perçu une indemnité journalière de 98 euros pour la participation aux audiences,

ainsi qu'une indemnité supplémentaire de 98 euros si l'engagement journalier était supérieur à cinq heures. Il ressort des certificats produits par sondage (CUD * pour les années 2015, 2016, 2017 et 2019) que l'intimée a perçu, pour son activité auprès du Tribunale di Vasto (tribunal de Vasto) des rémunérations annuelles d'environ 13 600 à 18 500 euros. Cependant, il ressort aussi des documents produits ensuite (simulation de pension de la Cassa Forense) qu'au cours des mêmes années, elle a perçu au total un revenu supérieur soumis à la cotisation à la Cassa Forense, compris entre 19 253 et 34 871 euros, la différence résultant principalement de son autre activité exercée en tant qu'avocate, ainsi qu'il ressort également des déclarations de TVA produites.

- 6 Sur les indemnités versées pour les fonctions de magistrat honoraire, jusqu'au 13 décembre 2022, le [Ministero della Giustizia (ministère de la Justice)] a versé des charges sociales à hauteur de 4 %, correspondant à la « cotisation complémentaire » due à la Cassa Forense, tandis que la « cotisation subjective », égale à 14,5 à 15 % du revenu professionnel net total (indemnité augmentée des recettes de l'activité d'avocate), a été versée intégralement par l'intimée.
- 7 En première instance, devant le Tribunale di Vasto (tribunal de Vasto), la juge honoraire [actuelle intimée] demandait, en résumé, à se voir reconnaître, pour les fonctions exercées auprès dudit tribunal, la qualité de travailleuse salariée (selon la notion italienne de travailleur salarié subordonné entièrement au pouvoir de direction de l'employeur) ou de « travailleuse » conformément à la notion élaborée par la Cour de justice et, partant, à voir constater son droit à un traitement économique et juridique équivalent à celui des travailleurs exerçant des fonctions comparables au service du ministère, y compris les vacances, les congés, les indemnités de maladie et d'accident, le traitement de fin de contrat, la protection sociale et l'assurance. [L'actuelle intimée] demandait que le ministère soit condamné à réparer le préjudice subi du fait du non-respect des obligations prévues par les directives de l'Union dont découlerait son droit à bénéficier de vacances, de congés de maternité et de toute autre protection, à liquider équitablement.
- 8 Elle demandait en outre la constatation de la réitération abusive par le ministère de la Justice de relations de travail à durée déterminée et la condamnation de celui-ci à la réparation du préjudice, prévue par la législation italienne en cas de fixation illégale du terme du contrat [article 32 de la l. n. 183/2010 (loi n° 183/2010)], ainsi qu'à la réparation du préjudice supplémentaire.
- 9 La juridiction de première instance a fait droit partiellement à la demande de [l'actuelle intimée] et a jugé, en accueillant la demande à titre subsidiaire, que pour le service exercé elle relevait de la notion de « travailleuse » au sens du droit de l'Union, tout en constatant son droit à percevoir la même rémunération que le magistrat « ordinaire » (magistrat professionnel) et en condamnant le ministère à lui verser les rémunérations pour la période antérieure, dans les limites de la

* Ndt : certificato unico dipendente, attestation de revenus du travail salarié.

prescription de cinq ans. En outre, la juridiction de première instance a constaté la réitération abusive de la relation de travail et condamné le ministère à réparer le préjudice à hauteur de neuf mensualités de la rémunération susmentionnée.

- 10 Le ministère de la Justice a interjeté appel de cette décision, contestant que la fonction du magistrat honoraire et celle du magistrat professionnel soient comparables, sur la base de divers éléments, dont l'absence de concours public pour l'accès à la fonction, la qualité inférieure et moindre quantité du travail effectué par le magistrat honoraire ainsi que la compatibilité de la fonction de magistrat honoraire avec d'autres activités professionnelles, ce qui n'est pas le cas concernant le fonctionnaire public. [Le ministère de la Justice] contestait également la constatation de l'abus des contrats à durée déterminée, en soulignant que chaque mission du magistrat honoraire devait être considérée comme une fonction nouvelle, que l'intéressé n'avait aucun droit d'obtenir, mais pour laquelle il ne disposait que d'une préférence, ce qui excluait toute « réitération ».
- 11 L'intimée s'est opposée à ces allégations et a formé quant à elle un appel incident. Elle contestait la qualification par la juridiction de première instance des prétentions en tant que rémunération et non en tant qu'indemnisation ainsi que l'application qui en avait découlé du délai de prescription de cinq ans et non pas de dix ans. Elle faisait également valoir que le jugement de première instance était erroné dans la partie où il était considéré que la seule qualification de l'intimée en tant que « travailleuse » au sens du droit de l'Union n'était pas de nature à lui conférer le droit d'être affiliée auprès de l'INPS* au régime des fonctionnaires en l'absence de la constatation d'une relation d'emploi public. [OMISSIS] [*autres demandes de l'intimée*].
- 12 Pendant que la procédure d'appel était pendante, l'intimée a mené à bien la « procédure de confirmation » introduite par la legge di bilancio 2022 (l. n. 234/2021, art. 1 commi 629 e ss) [loi de budget 2022 (loi n° 234/2021, article 1^{er}, paragraphes 629 et suivants)], qui prévoyait pour les magistrats honoraires en fonction à la date du 1^{er} janvier 2022 la possibilité d'être confirmés jusqu'à l'âge de 70 ans, après avoir passé avec succès une procédure d'évaluation, sans que des renouvellements ou confirmations intermédiaires ne soient plus nécessaires. Les magistrats honoraires ainsi confirmés bénéficient d'une rémunération fixe – calculée sur la base du salaire d'un fonctionnaire de l'administration, employé par le ministère – d'une indemnité judiciaire et de chèques-repas. La rémunération est versée également pendant la période de vacances judiciaires, pendant laquelle ils n'exercent pas d'activités. Si le magistrat honoraire est appelé pour des raisons de service à exercer des activités durant cette période, il a le droit de ne pas exercer d'activité pendant un nombre de jours correspondant durant la période ordinaire. Si les magistrats honoraires confirmés optent pour le régime d'exclusivité des fonctions honoraires, ils se font radier du

* Ndt : Istituto nazionale della previdenza sociale, Institut national de sécurité sociale, ci-après l'« INPS ».

tableau de l'ordre des avocats et de la Cassa Forense et ils bénéficient du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés en s'affiliant au régime général obligatoire de l'INPS [article 15 bis du d.l. 75/2023 (décret-loi n° 75/2023), converti par la l. n. 112/2023 (loi n° 112/2023)]. S'ils optent pour le maintien de l'affiliation à la Cassa Forense (c'est-à-dire pour la possibilité de continuer à exercer leur activité d'avocat), ils continuent à payer les cotisations sur les revenus de leur activité d'avocat à la Cassa Forense, [OMISSIS] [*détails supplémentaires qui seront réitérés ci-après*].

- 13 L'intimée a été confirmée par décret du ministre de la Justice du 13 décembre 2022 [OMISSIS] et elle a opté pour le régime de l'exclusivité des fonctions honoraires. Dans ce cas, les dispositions qui excluent : 1) la constitution d'une relation d'emploi public, 2) la limite d'emploi pour deux jours par semaine, 3) le caractère temporaire de la mission [article 1^{er}, paragraphe 3, du d.lgs. n. 116/2017 (décret législatif n° 116/2017)] ne s'appliquent pas au magistrat honoraires.
- 14 Pour obtenir sa confirmation, l'intimée a dû passer un entretien oral relatif à un cas pratique dans le secteur dans lequel elle avait principalement exercé ses fonctions judiciaires honoraires. La commission d'évaluation était composée du président du tribunal ou de son délégué, d'un magistrat ordinaire et d'un avocat désigné par le Conseil de l'Ordre. Si elle n'avait pas passé avec succès cette procédure d'évaluation, l'intimée aurait perçu une indemnité calculée sur la base du nombre d'années pendant lesquelles elle avait exercé ses fonctions, dans une limite totale de 50 000 euros bruts, et elle aurait cessé d'exercer la fonction de magistrate honoraire au terme de la dernière mission.
- 15 La législation prévoit que la demande de participation à la procédure d'évaluation en vue de la confirmation, qu'elle soit ou non couronnée de succès, implique la renonciation à toute autre prétention de quelque nature que ce soit découlant de la relation antérieure. Elle prévoit en outre que l'absence de présentation de la demande entraîne la cessation de la fonction de juge honoraire pour ceux qui ont exercé cette fonction pendant plus de quatre ans, avec le droit à une indemnité calculée en fonction du nombre d'années de service, dans la limite totale de 50 000 euros bruts (dont la perception implique renonciation à toute prétention découlant de la relation antérieure).
- 16 Le ministère a donc demandé qu'il soit conclu que le litige était devenu sans objet.
- 17 L'intimée s'y est opposée et a demandé à la juridiction de céans de soulever une question de légalité constitutionnelle de l'article 29 du décret législatif n° 116/2017 (tel que modifié par la loi n° 234/2021) – qui prévoit précisément la renonciation ex lege – en raison de la violation des articles 3, 4, 24, 36, 38 et 117 de la constitution, lus en combinaison avec la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu la 18 mars 1999, annexé à la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 mars 1999.

- 18 La juridiction de céans estime au contraire plus approprié de procéder à un renvoi à la Cour, dans les termes exposés ci-après, eu égard à l'effet direct de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de l'article 7 de la directive 2003/88 (voir arrêt du 9 novembre 2023, Keolis Agen, C-271/22 à C-275/22, EU:C:2023:834), de l'article 47, paragraphe 1, de la Charte et de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée (voir arrêt du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223), dont découle pour la juridiction nationale le pouvoir (ou le devoir) d'écarter l'application de la réglementation interne contraire à ces dispositions. En l'espèce, en effet, [OMISSIS] dans l'optique de la durée raisonnable de la procédure, un renvoi préjudiciel semble [également] opportun en ce qui concerne la clause 5, paragraphe 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, même si elle n'a pas d'effet direct (voir arrêt du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223), car la réponse à la seconde question rendrait plus aisée l'évaluation relative à la nécessité de soumettre à la [Corte costituzionale (Cour constitutionnelle)] la question de la constitutionnalité (au titre de l'article 117 de la constitution, par l'intermédiaire de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre) de la disposition interne qui ne peut pas être écartée.
- 19 La juridiction de céans a connaissance qu'une procédure d'infraction, engagée par la Commission et portant sur la législation italienne applicable aux magistrats honoraires, est actuellement pendante, la lettre de mise en demeure de l'Italie ayant été envoyée le 15 juillet 2021, suivie de l'envoi d'une autre lettre de mise en demeure le 15 juillet 2022 (après l'entrée en vigueur de la réglementation qui fait l'objet du présent renvoi) et de l'émission d'un avis motivé le 14 juillet 2023.
- 20 En outre, la juridiction de céans sait que la procédure dans l'affaire C-548/22 est actuellement pendante devant la Cour à la suite du renvoi préjudiciel effectué par le giudice di pace di Fondi (juge de paix de Fondi, Italie) concernant la réglementation examinée également dans la présente procédure. Néanmoins, elle estime nécessaire de saisir la Cour du présent renvoi également, compte tenu de la différence d'objet entre la procédure pendante devant le giudice di pace di Fondi (juge de paix de Fondi) et celle pendante devant la juridiction de céans, ce qui entraîne une formulation partiellement différente des questions et l'occasion de fournir à la Cour davantage d'éléments de fait et de droit à propos du statut juridique des juges honoraires – éléments qui ne coïncident pas totalement avec ceux exposés par le giudice di pace di Fondi (juge de paix de Fondi) –, en laissant à la Cour l'éventuelle appréciation quant à la jonction des deux procédures.

LE CADRE JURIDIQUE

Le droit de l'Union

- 21 La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »)

L'article 31 de la Charte, intitulé « Conditions de travail justes et équitables », dispose :

« (...) Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »

L'article 47 de la Charte, intitulé « Droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial », prévoit :

« Toute personne dont les droits et libertés garantis par le droit de l'Union ont été violés a droit à un recours effectif devant un tribunal dans le respect des conditions prévues au présent article.

Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial, établi préalablement par la loi. »

22 L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée joint à la directive 1999/70/CE (ci-après l'« accord-cadre »)

La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée « Champ d'application », est libellée comme suit :

« 1. Le 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 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », énonce :

« 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.

[2.] Lorsque c'est approprié, le principe du "pro rata temporis" s'applique. »

La clause 5 de l'accord-cadre, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », dispose :

1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tiennent compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;

la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;

le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

(...)

23 La directive 2003/88/CE (ci-après la « directive 2003/88 »)

L'article 7 de la directive 2003/88, intitulé « Congé annuel », dispose :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

Le droit italien

24 L'article 29 du décret législatif n° 116/2017, tel que modifié par la l. n. 234/2021 (loi n° 234/2021), article 1^{er}, paragraphes 629 et suivants, intitulé « Contingent des candidats au "ruolo ad esaurimento" * », prévoit :

1. *Les magistrats honoraires en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent décret peuvent être confirmés sur demande jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 70 ans.*
2. *Les magistrats honoraires en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent décret qui n'obtiennent pas leur confirmation, tant parce qu'ils n'ont pas présenté la demande que parce qu'ils n'ont pas passé avec succès la procédure d'évaluation prévue au paragraphe 3, ont droit, sans préjudice de la faculté de refuser, à une indemnité égale, respectivement, à 2 500 euros bruts de déductions fiscales, pour chaque année de service au cours de laquelle le magistrat a participé à des audiences pendant au moins 80 jours, et à 1 500 euros bruts de déductions fiscales, pour chaque année de service au cours de laquelle le magistrat a participé à des audiences pendant moins de 80 jours, et en tout état de cause dans la limite globale par personne de 50 000 euros, bruts de déductions fiscales. Pour le calcul de l'indemnité prévue à la phrase précédente, les périodes de service supérieures à six mois sont assimilées à une année. Le fait de recevoir*

* Ndt : cadre des agents dont le poste a vocation à disparaître avec le départ de son titulaire.

l'indemnité implique la renonciation à toute autre prétention de quelque nature que ce soit découlant de la relation honoraire ayant cessé.

3. *Aux fins de la confirmation visée au paragraphe 1, le Conseil supérieur de la magistrature procède par décision à l'organisation de trois procédures d'évaluation distinctes qui se tiendront annuellement au cours de la période triennale 2022-2024. Elles concernent les magistrats honoraires en fonction qui, respectivement, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, ont accompli :*
 - a) *plus de 16 ans de service ;*
 - b) *entre 12 et 16 ans de service ;*
 - c) *moins de 12 ans de service.*

4. *Les procédures d'évaluation visées au paragraphe 3 consistent en un examen oral d'une durée maximale d'une demi-heure et portant sur un cas pratique du droit civil matériel et procédural ou du droit pénal matériel et procédural, dans le domaine dans lequel les candidats exerçaient leurs fonctions honoraires. Les procédures d'évaluation se déroulent par arrondissement. La commission d'évaluation est composée du président du tribunal ou de l'un de ses délégués, d'un magistrat ayant atteint au moins la deuxième évaluation d'aptitude professionnelle désigné par le conseil de la magistrature et d'un avocat inscrit à l'ordre spécial des avocats auprès des juridictions supérieures, désigné par le Conseil de l'Ordre. [OMISSIS] [dispositions détaillées d'organisation, non pertinentes aux fins du renvoi]*

5. *La demande de participation aux procédures d'évaluation visées au paragraphe 3 implique la renonciation à toute autre prétention, de quelque nature que ce soit, découlant de la relation honoraire antérieure, sans préjudice du droit à l'indemnité visée au paragraphe 2 en cas de non-confirmation.*

6. *Les magistrats honoraires confirmés peuvent opter, dans un délai de trente jours à compter de la notification du résultat de la procédure d'évaluation visée au paragraphe 3, pour le régime de l'exercice exclusif des fonctions honoraires. Dans cette hypothèse, les magistrats honoraires confirmés reçoivent une rémunération basée sur le salaire et le treizième mois correspondant, au 31 décembre 2021, à celle du personnel administratif judiciaire de catégorie III, position économique F3, F2 et F1, selon, respectivement, le nombre d'années de service accomplies visé au paragraphe 2, en application de la convention collective nationale de travail relative au personnel du secteur ou des fonctions centrales, à l'exclusion des augmentations prévues pour ces postes par les conventions collectives nationales de travail postérieures à la période 2019 2021. Ils perçoivent également une indemnité judiciaire égale au double de l'indemnité administrative due au personnel administratif judiciaire de référence visé à*

la période précédente, mais pas les éléments de rémunération accessoires liés aux heures supplémentaires ni les éléments relevant des ressources alimentant le fonds des ressources décentralisées. La rémunération visée au présent paragraphe n'est pas cumulable avec les revenus de retraite et de travail indépendant et salarié. Les magistrats honoraires confirmés qui optent pour le régime de l'exercice exclusif des fonctions honoraires ne sont pas soumis aux dispositions de l'article 1^{er}, paragraphe 3, du présent décret. L'article 16 de l'ordre judiciaire, prévu par le décret royal n° 12 du 30 janvier 1941, est d'application.

7. *Les magistrats honoraires confirmés qui n'optent pas pour le régime visé au paragraphe 6 reçoivent une rémunération basée sur le salaire et le treizième mois correspondant, au 31 décembre 2021, à celle du personnel administratif judiciaire de catégorie III, position économique F3, F2 et F1, selon, respectivement, le nombre d'années de service accomplies visé au paragraphe 2, en application de la convention collective nationale de travail citée au paragraphe 6, à l'exclusion des augmentations prévues pour ces postes par les conventions collectives nationales de travail postérieures à la période 2019 2021. Ils perçoivent également une indemnité judiciaire égale à l'indemnité administrative due au personnel administratif judiciaire de référence visé à la période précédente, mais pas les éléments de rémunération accessoires liés aux heures supplémentaires ni les éléments relevant des ressources alimentant le fonds des ressources décentralisées. Les dispositions de l'article 1^{er}, paragraphe 3, du présent décret s'appliquent mutatis mutandis en ce qui concerne exclusivement l'exécution du mandat de manière à assurer l'exercice simultané d'autres activités professionnelles.*
 8. *À l'instar du personnel de l'administration judiciaire, les magistrats honoraires reçoivent un chèque repas pour chaque audience dépassant six heures, ainsi qu'il ressort d'une attestation spécifique du directeur de l'office judiciaire.*
 9. *Les magistrats honoraires en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent décret cessent d'être en fonction s'ils ne présentent pas de demande de participation à la procédure d'évaluation visée au paragraphe 3.[»]*
- 25 L'article 15-bis du décret-loi n° 75/2023, converti en loi n° 112/2023, intitulé « Dispositions concernant les magistrats honoraires », prévoit que :

« (...)

2. *Les magistrats honoraires du contingent des candidats au "ruolo ad esaurimento" confirmés conformément à l'article 29 du décret législatif n° 116, du 13 juillet 2017, qui ont opté pour le régime exclusif sont affiliés au régime général d'assurance obligatoire de l'INPS.*

3. *Sans préjudice du paragraphe 5, les magistrats honoraires du contingent des candidats au “ruolo ad esaurimento” confirmés conformément à l’article 29 du décret législatif n° 116, du 13 juillet 2017, qui exercent leur fonction de manière non exclusive et qui ont qualité pour s’affilier à la Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense (Caisse nationale de prévoyance et d’assistance des avocats) maintiennent leur affiliation à cette Caisse.*

4. [OMISSIS] *[Dispositions détaillées d’organisation, non pertinentes aux fins du renvoi].*

5. *Les magistrats honoraires du contingent des candidats au “ruolo ad esaurimento” confirmés conformément à l’article 29 du décret législatif n° 116, du 13 juillet 2017, qui exercent leur fonction de manière non exclusive sont inscrits au Fonds de gestion séparée visé à l’article 2, paragraphe 26, de la legge n. 335 (loi n° 335) du 8 août 1995.*

6. *Les cotisations visées au paragraphe 5 sont pour un tiers à la charge du magistrat honoraire et pour deux tiers à la charge du ministère de la Justice.*

7. *Pour les magistrats honoraires confirmés qui n’ont pas opté pour l’exercice exclusif de leurs fonctions et qui sont fonctionnaires, les autorisations visées à l’article 53 du decreto legislativo n. 165 (décret législatif n° 165), du 30 mars 2001, déjà accordées à la date d’entrée en vigueur du présent décret, restent inchangées.[»]*

La jurisprudence la plus pertinente de la Cour de justice

Les arrêts relatifs aux juges honoraires italiens :

- 26 Arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens) (C-658/18, EU:C:2020:572, ci-après l’« arrêt UX »). Voir notamment points 108 à 113, 134, 145 à 149, 161 à 163.
- 27 Arrêt du 7 avril 2022, Ministero della Giustizia e.a. (Statut des juges de paix italiens) (C-236/20, EU:C:2022:263, ci-après l’« arrêt PG »). Voir notamment points 30, 31, 46 à 54, 62 à 66.

Les arrêts relatifs aux procédures de pérennisation de l’emploi des fonctionnaires italiens en cas de réitération abusive de contrats à durée déterminée

- 28 Arrêt du 26 novembre 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, ci-après l’« arrêt Mascolo »). Voir notamment points 114 à 120.
- 29 Arrêt du 8 mai 2019, Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387, ci-après l’« arrêt Rossato »). Voir notamment points 30 à 32 et 33 à 53.

LES MOTIFS DU RENVOI

- 30 Le renvoi concerne la question de la compatibilité avec le droit de l'Union de la réglementation qui impose à l'intimée, au moment de la demande de pérennisation, de renoncer à des droits relatifs à la période antérieure, compte tenu du fait qu'il ressort du dossier que la demande de l'intimée aurait pu, en l'absence de la renonciation, être partiellement accueillie. [OMISSIS]

La qualification de l'intimée en tant que « travailleuse » au sens du droit de l'Union

- 31 La notion de « travailleur » prise en considération par la Cour de justice aux fins de l'application des protections prévues par la réglementation de l'Union, élaborée à l'origine en référence à l'utilisation de ce terme à l'article 45 TFUE en matière de libre circulation des travailleurs, a évolué selon une approche par cas, compte tenu des objectifs de la réglementation applicable respectivement pertinents, à partir de la formule dite « Lawrie-Blum » (issue de l'arrêt du 3 juillet 1986, Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284) selon laquelle un travailleur est I) une personne physique, II) qui accomplit un service, III) sous la direction d'une autre personne, IV) en contrepartie d'une rémunération. À cela s'ajoute l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires (arrêt du 26 février 1992, Raulin, C-357/89, EU:C:1992:87).
- 32 La Cour a précisé que la nature juridique d'une relation d'emploi sur la base du droit national n'avait aucune incidence sur la définition de la notion de « travailleur » aux fins du droit de l'Union (arrêt du 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, point 29). En outre, il convient d'observer que des directives récentes en matière de travail, comme la directive 2019/1152 sur la transparence des conditions de travail et la directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la directive 2022/2041 sur le salaire minimum adéquat font référence à la notion harmonisée de « travailleur » élaborée par la Cour de justice, envisageant également l'inclusion de formes de travail « atypiques » si elles répondent aux critères définis par la jurisprudence.
- 33 Pour évaluer si l'intimée peut être qualifiée de « travailleuse » aux fins de l'application des protections découlant du droit de l'Union, il convient donc de faire abstraction de la notion de « travailleur salarié » en droit interne, à laquelle sont liées les principales protections du droit national, et partir des indications fournies par la Cour de justice dans des affaires aussi semblables que possible à celle en cause en l'espèce. [OMISSIS] [*questions dénuées de pertinence dans la procédure au principal*]
- 34 En tout état de cause, il convient d'exclure, pour les raisons qui pourront être plus amplement examinées dans l'arrêt, que la relation de travail à laquelle l'intimée est partie soit de nature « salariée » au sens pertinent en droit interne : la condition nécessaire et suffisante aux fins de cette notion est, en effet, l'exercice d'un pouvoir de direction de l'employeur qui, compte tenu du contexte de référence, se

caractérise par une intensité élevée [OMISSIS] [références à la jurisprudence nationale] et supérieure à celle requise par la notion de « travailleur » du droit [de l'Union] (qui valorise la notion de dépendance en même temps que le caractère réel et effectif de la prestation et le caractère onéreux de celle-ci)¹. Il y a lieu en outre de tenir compte du fait que la qualification dans le cadre du droit de l'Union sert à la reconnaissance de protections spécifiques prévues par la réglementation [de l'Union] dans les différents domaines de compétence de celle-ci, tandis que la qualification de « travailleur » en tant que « salarié » en droit interne donne accès à une gamme de protections extrêmement plus large et généralisée (par exemple, par référence à la cessation de la relation de travail) qui reste soumise à la réglementation nationale et donc également à l'élaboration de la notion de « travail salarié » dans la jurisprudence nationale [OMISSIS] [références à la jurisprudence nationale].

- 35 Dans l'arrêt UX, la Cour a rappelé que la qualification au regard de la notion de « travailleur », devait se fonder sur les critères objectifs et que le juge national devait apprécier globalement toutes les circonstances de l'affaire dont il était saisi, ayant trait à la nature tant des activités concernées que de la relation entre les parties en cause (point 91). La nature juridique sui generis d'une relation d'emploi au regard du droit national ne peut pas avoir de conséquences quelconques sur la qualité de « travailleur », au sens du droit de l'Union (point 96).
- 36 La Cour de justice s'est prononcée, dans les arrêts UX et PG, sur la question de savoir si les juges de paix relevaient de la notion de « travailleur ». Ceux-ci figurent au nombre des magistrats honoraires, comme les juges honoraires auprès des tribunaux tels que l'intimée, auxquels ils sont tout à fait assimilables concernant les conditions de travail, de sorte qu'avec l'entrée en vigueur de la legge delega n. 57/2016 (loi d'habilitation n° 57/2016) et du décret législatif n° 116/2017, les « giudici di pace » (juges de paix) et les « giudici onorari di Tribunale » (juges honoraires auprès des tribunaux) ont été remplacés par les seuls « giudici onorari di pace » (juges de paix honoraires). Les juges de paix étaient (et sont toujours) compétents en matière civile et en matière pénale, respectivement pour des affaires de faible valeur ou pour des délits de moindre gravité, tandis que les juges honoraires auprès des tribunaux exercent des fonctions de jugement en première instance dans les juridictions ordinaires, bien que dans certaines limites quant à la matière, à la valeur et au type d'infraction, mais peuvent participer à des organes collégiaux sans aucune restriction. Les juges honoraires auprès des tribunaux font également partie de ce que l'on appelle le « bureau de jugement » en matière civile, dans le cadre duquel des actes ou phases

¹ Voir arrêts du 31 mai 1989, Bettray (344/87, EU:C:1989:226), du 14 décembre 1989, Agegate (C-3/87, EU:C:1989:650), du 8 juin 1999, Meeusen (C-337/97, EU:C:1999:284), du 23 mars 2004, Collins (C-138/02, EU:C:2004:172), du 23 mars 1982, Levin (53/81, EU:C:1982:105), du 3 juin 1986, Kempf (139/85, EU:C:1986:223), du 26 février 1992, Raulin (C-357/89, EU:C:1992:87), du 21 juin 1988, Brown (197/86, EU:C:1988:323), du 26 mars 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200), du 21 février 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), du 26 juillet 2017, Hälvä e.a. (C-175/16, EU:C:2017:617), et du 19 juillet 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566).

spécifiques de la procédure (par exemple, la phase préliminaire) peuvent leur être délégués par les magistrats ordinaires.

- 37 Dans l'arrêt UX, la Cour de justice a jugé, tout en laissant l'appréciation des éléments de fait à la juridiction nationale, que le juge de paix pouvait relever de la notion de « travailleur » en droit de l'Union s'il effectuait, dans le cadre de ses fonctions, des prestations réelles et effectives, qui ne sont ni purement marginales ni accessoires, et pour lesquelles il perçoit des indemnités présentant un caractère rémunérateur. Elle a jugé que les prestations du juge de paix qui – comme dans le cas soumis à son examen – avait rendu un grand nombre de décisions et siégé deux fois par semaine ne pouvaient pas être considérées comme purement marginales et accessoires (point 95). Elle a également jugé que la seule circonstance que les fonctions de juge de paix étaient qualifiées d'« honoraires » n'excluait pas le caractère rémunérateur des prestations financières perçues (point 100). Il appartient au juge national de vérifier si les montants perçus présentent un caractère rémunérateur de nature à procurer un avantage matériel et à assurer la subsistance (point 102), la Cour soulignant que, sur la base des éléments fournis par la juridiction de renvoi, les indemnités pour chaque prestation et mensuelles pouvaient être considérées comme ayant un caractère rémunérateur (point 120).
- 38 La Cour souligne, entre autres, que :
- a. le fait que les juges honoraires, comme les juges ordinaires, doivent être protégés contre les interventions extérieures susceptibles de porter atteinte à leur indépendance n'exclut pas la qualification de « travailleurs » (points 104 à 106) ;
 - b. le juge de paix est tenu au respect des obligations prévues pour les magistrats ordinaires et est censé respecter des tableaux indiquant la composition de la justice de paix à laquelle il appartient, ces tableaux régissant l'organisation de leur travail, y compris l'attribution des dossiers, les dates et les heures des audiences (point 109) ;
 - c. le juge de paix est tenu d'observer les ordres de service du Capo dell'Ufficio (chef de corps, Italie) et les décisions d'organisation spéciales et générales du CSM* (point 110) ;
 - d. en cas de manquement à ses devoirs déontologiques et de service, le juge de paix est soumis au pouvoir disciplinaire du CSM (point 146) ;
 - e. le juge de paix est soumis aux mêmes critères que ceux applicables pour les évaluations d'aptitude du magistrat ordinaire (point 146) ;

* Ndt : Consiglio superiore della magistratura, conseil supérieur de la magistrature, ci-après le « CSM ».

- f. un juge de paix se voit appliquer les mêmes règles en matière de responsabilité civile et de préjudice financier causé à l'État, que celles que la loi prévoit pour le magistrat ordinaire (point 146) ;
 - g. le juge de paix exerce ses fonctions dans le contexte d'un rapport juridique de subordination sur le plan administratif, n'affectant pas son indépendance dans la fonction de juger, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier (point 112) ;
 - h. la relation qui unit les juges de paix au ministère de la Justice est d'une durée déterminée, étant donné qu'elle est limitée à une période de quatre ans, renouvelable.
- 39 Il convient d'observer que les circonstances mises en évidence par la Cour en ce qui concerne l'organisation de l'activité et du parcours professionnel du juge de paix dans l'affaire à l'origine de cette demande de décision préjudicielle se présentent également dans l'affaire dont est saisie la juridiction de renvoi en l'espèce : [OMISSIS] on peut [OMISSIS] conclure que [OMISSIS] il apparaît que l'intimée exerce ses fonctions « dans le contexte d'un rapport juridique de subordination sur le plan administratif, n'affectant pas [son] indépendance dans la fonction de juger » [OMISSIS] [*questions non pertinentes aux fins du renvoi*].
- 40 [OMISSIS] [*notion répétée dans le point suivant*]
- 41 Compte tenu des principes dégagés par la Cour, la juridiction de céans estime que l'intimée, en exerçant les fonctions de juge honoraire auprès du Tribunale di Vasto (tribunal de Vasto), a effectué des prestations « réelles et effectives », « qui ne sont pas purement marginales », compte tenu de la productivité démontrée en matière de décisions et de nombre d'audiences tenues [OMISSIS] ainsi que de la nature des indemnités prévues pour les juges honoraires, qui ne sauraient en aucune manière être considérées comme de simples « remboursements de frais », mais qui sont strictement liées aux prestations effectuées, y compris quant à leur nature et leur quantité. En effet, l'indemnité perçue jusqu'au 13 décembre 2022 (date de la « confirmation ») était liée au nombre d'audiences auxquelles l'intimée avait participé, ainsi qu'à la durée de la prestation (98 euros par audience ainsi que 98 euros supplémentaires pour les audiences d'une durée supérieure à cinq heures sur une journée). Eu égard au nombre d'audiences tenues et aux sommes perçues annuellement par l'intimée, on ne saurait prétendre que l'indemnité représente une rémunération marginale, les limites de montant prévues par la réglementation nationale pour les prestations dites « occasionnelles » (5 000 euros pour le prestataire) étant d'ailleurs dépassées. Les sommes sont en outre indépendantes de tout frais effectivement supporté par l'intimée. Il ne fait donc aucun doute que ce montant représente une contrepartie pour l'activité exercée, étant donné qu'il est en outre soumis au régime fiscal des revenus du travail (ce qui en exclut donc la nature de « remboursement » aux fins de l'imposition).

- 42 Par ailleurs, la relation qui liait l'intimée au ministère de la Justice jusqu'au 13 décembre 2022 était à durée déterminée : la fonction était initialement d'une durée de trois ans, et elle s'est ensuite poursuivie par des renouvellements de quatre ans, jusqu'à l'issue de la procédure de confirmation prévue par l'article 29 du décret législatif n° 116/2017. Partant, en l'espèce également, la fin de la relation est dictée « 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 » (arrêt UX, point 131). [OMISSIS] [*question de fait à laquelle la juridiction de renvoi a déjà répondu*].
- 43 Sur la base des éléments mis en évidence, il convient de considérer qu'il est correct de qualifier l'intimée de « travailleuse » aux fins de l'application de l'article 7 de la directive 2003/88 et de « travailleuse à durée déterminée » aux fins de l'application de l'accord-cadre.
- 44 De l'article 7 de la directive 2003/88, qui concrétise le droit consacré par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, découle le droit de bénéficier de congés payés – d'au moins quatre semaines par an – invocable directement par l'intimée (arrêt du 9 novembre 2023, Keolis Agen, C-271/22 à C-275/22, EU:C:2023:834, point 28).
- 45 De la clause 4, point 1, de l'accord-cadre découle l'interdiction de traiter différemment l'intimée, en ce qui concerne les conditions d'emploi, par rapport aux travailleurs à durée indéterminée se trouvant dans une situation comparable, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

Les aspects liés à la rémunération

- 46 Le jugement attaqué a reconnu à [l'actuelle intimée] « le droit à la perception d'un traitement économique correspondant à celui prévu par l'article 2 de la loi n° 111/07, telle que modifiée, fixé par le statut des “magistrats ordinaires” exerçant des fonctions juridictionnelles [OMISSIS] » et a condamné le ministère au paiement de la différence entre ce traitement et celui perçu par l'intimée dans le délai de prescription de cinq ans. On peut toutefois rappeler [OMISSIS] certains aspects examinés par la Cour dans l'arrêt PG en ce qui concerne le caractère comparable des juges de paix et des magistrats ordinaires ainsi que l'existence de raisons objectives de les différencier.
- a. Les différences quant aux modalités de recrutement entre les magistrats ordinaires et les juges de paix « permet[tent] d'exclure que ces derniers bénéficient intégralement des droits des magistrats ordinaires » (point [47]).
 - b. Certaines différences de traitement peuvent être justifiées par les différences de qualifications requises et par la nature des tâches dont les magistrats ordinaires doivent assumer la responsabilité (point 53).

47 Compte tenu des qualifications et des tâches différentes, ainsi que des modalités différentes d'accès à la fonction [OMISSIS], [la juridiction de céans] estime que l'intimée n'est pas assimilable à un magistrat ordinaire en ce qui concerne la rémunération.

Les congés

48 [OMISSIS] il est constant entre les parties que l'intimée n'a pas tenu d'audience durant la période de vacances judiciaires de chaque année (du 1^{er} au 31 août) et qu'elle n'aurait pas pu le faire, l'activité ordinaire du tribunal étant suspendue ex lege durant cette période [OMISSIS]. Il est également constant que, jusqu'à la confirmation du 13 décembre 2022, l'intimée n'a pas été rétribuée pendant lesdites périodes. Cette circonstance est incompatible, en soi, avec le droit au congé reconnu à l'intimée en tant que « travailleuse ».

49 [OMISSIS] *[notion développée dans le point suivant]*

50 Les deux droits (droit au bénéfice des congés et droit au paiement de ceux-ci) devant être considérés comme indissociables, il ne saurait être dérogé au droit au paiement de la rémunération durant la période de vacances dans le cadre de la transposition du droit de l'Union en droit national. En effet, l'article 7 de la directive 2003/88 ne relève pas des dispositions auxquelles ladite directive permet expressément de déroger. Le droit au paiement de la rémunération pendant la période de congé, prévu par le droit de l'Union, a donc un caractère contraignant. En tant que principe de droit social de l'Union, il revêt une importance particulière et il ne saurait être interprété de manière restrictive (voir, notamment, arrêts du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, et du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576).

51 Il convient d'ajouter à cela que, dans l'arrêt PG, la Cour de justice a examiné le droit au congé des juges de paix également dans le cadre des « conditions de travail » en ce qui concerne l'inégalité de traitement avec les magistrats ordinaires, estimant en substance que les différences de modalités de recrutement, de qualifications requises et de tâches n'étaient pas des éléments de nature à justifier également une différence de traitement sur le plan des congés payés.

52 En effet, la Cour a jugé expressément (point 53) que :

« sous réserve des vérifications qui relèvent de la seule compétence de la juridiction nationale, il y a lieu de considérer que, si certaines différences de traitement peuvent être justifiées par les différences de qualifications requises et par la nature des tâches dont les magistrats ordinaires doivent assumer la responsabilité, l'exclusion de tout droit au congé ainsi que de toute forme de protection sociale et de prévoyance à l'égard des juges de paix ne saurait être admise au regard de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée ou de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ».

- 53 La Cour insistait également auprès de la juridiction nationale sur la nécessité de vérifier si non seulement l'exclusion totale, mais un traitement différent des 30 jours de congés payés reconnus au magistrat ordinaire (à partir de l'année 2015) était justifié à la lumière de la clause 4 de l'accord-cadre, car « *l'article 7 de la directive 2003/88, la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ainsi que la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui ne prévoit, pour un juge de paix, aucun droit de bénéficiaire ni d'un congé annuel payé de 30 jours ni d'un régime social et de prévoyance qui est fonction de la relation de travail, tel que celui prévu pour les magistrats ordinaires, si ce juge de paix relève de la notion de "travailleur à temps partiel" au sens de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel et/ou de "travailleur à durée déterminée" au sens de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, et se trouve dans une situation comparable à celle d'un magistrat ordinaire* » (point 54).
- 54 La juridiction de céans estime que l'intimée se trouve, pour bénéficier du congé annuel, dans une situation tout à fait comparable à celle du magistrat ordinaire. Et ce à la lumière de ce qui a été rappelé par la Cour sur la nécessité que l'inégalité de traitement constatée soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi spécifique, « 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 » (arrêt PG, point 41).
- 55 Il convient d'observer que, à la suite des modifications législatives successives [modifications de l'article [1^{er}] de la l. n. 742/1969 (loi n° 742/1969) par [l'article 16] du d. l. n. 132/2014 (décret-loi n° 132/2014)], les magistrats ordinaires se sont vu attribuer un nombre de jours de congé coïncidant avec la durée des vacances judiciaires et qu'ils leur a été demandé de les prendre généralement pendant cette période, à l'exception des semaines pendant lesquelles ils sont inscrits sur les tableaux de service des affaires urgentes non suspendues. Le fait de fixer ainsi une période de vacances judiciaires a pour but de permettre le repos tout en assurant l'efficacité des services judiciaires [OMISSIS]. [OMISSIS], on n'aperçoit aucune raison correspondant à une réelle nécessité de différencier le nombre de jours de congés entre les magistrats ordinaires et les magistrats honoraires, car il est plutôt raisonnable pour les uns et les autres que ce nombre corresponde au nombre de jours de suspension de l'activité ordinaire des services judiciaires. Il convient en outre d'observer que, dans cette optique, le décret législatif n° 116/2017 prévoit que les magistrats honoraires n'exercent pas d'activité durant la période de vacances judiciaires, à moins d'exigences de service spécifiques (article 24), mais qu'ils perçoivent, à compter de la date de la « pérennisation » de leur emploi (article 29), la rémunération prévue également pour cette période.
- 56 [OMISSIS] [A]vant l'entrée en vigueur de l'article 29 du décret législatif n° 116/2017 et l'introduction de la demande de confirmation jusqu'à l'âge de 70 ans qui implique renonciation à tout droit antérieur, l'intimée aurait dû, en tant

que « travailleuse » et « travailleuse à durée déterminée », avoir droit à ce que sa demande soit accueillie partiellement. En particulier, [sa demande aurait dû être accueillie pour] la partie relative au paiement de la rémunération pour la période durant laquelle elle avait effectivement bénéficié du repos annuel du 1^{er} au 31 août de chaque année. Il convient de souligner, aux fins de l'appréciation de la Cour, que la demande susceptible d'être accueillie ne concerne pas l'« indemnité pour congés non pris », qui ne saurait être chiffrée qu'à la fin de la relation de travail, mais bien la rémunération des congés incontestablement pris pendant la période de vacances judiciaires (dans les limites de la prescription).

La sécurité sociale et la protection sociale

- 57 Le jugement attaqué a rejeté la demande de [l'actuelle intimée] visant à la constatation du droit à la sécurité sociale et à la condamnation du ministère au versement des cotisations de sécurité sociale et d'assurance auprès des organismes compétents ainsi qu'à la réparation du préjudice découlant de l'absence de cotisations, parce que ce droit supposerait la constatation d'une relation d'emploi public avec le ministère, qui dans le cas d'espèce n'était pas requise [OMISSIS] [*référence à la jurisprudence nationale*].
- 58 [OMISSIS] [*éléments de fait et de droit non pertinents pour la question préjudicielle*].
- 59 En ce qui concerne la sécurité sociale et la retraite, [OMISSIS]
- 60 La Cour juge dans l'arrêt PG [OMISSIS]
- 61 [OMISSIS] que, au regard de la clause 4 de l'accord-cadre, 1) « l'exclusion de (...) toute forme de protection sociale et de prévoyance à l'égard des juges de paix » ne saurait être admise (point 53), que la clause 4 de l'accord-cadre 2) s'oppose à une réglementation nationale qui ne prévoit, pour un juge de paix, qui relève de la notion de « travailleur à durée déterminée », aucun droit de bénéficier d'un régime social et de prévoyance qui est fonction de la relation de travail, tel que celui prévu pour les magistrats ordinaires, s'il se trouve dans une situation comparable à celle d'un magistrat ordinaire (point 54).
- 62 Par conséquent, étant donné que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre est inconditionnelle et suffisamment précise pour pouvoir être invoquée par un particulier devant un juge national (arrêt du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, point 2, du dispositif), la juridiction nationale est tenue d'éliminer le traitement discriminatoire, lorsque cela est demandé, y compris après avoir écarté l'application de la réglementation nationale.
- 63 Toutefois, les conditions pour reconnaître l'illégalité de la différence de traitement sont, d'une part, le caractère comparable des situations (en l'espèce, celle des magistrats ordinaires et celle des magistrats honoraires) et, d'autre part, l'absence de raisons justifiant la différence de traitement, circonstances que l'on peut exclure [OMISSIS].

64 [OMISSIS]

65 [OMISSIS] [*aspects de fait et de droit relatifs à la sécurité sociale résumés ci-après*]. En tout cas, [OMISSIS] il convient de conclure en observant que :

- l’intimée a bénéficié de la sécurité sociale et de la protection sociale de la part de la Cassa Forense y compris en rapport avec son activité en tant que juge honoraire ; cette forme de sécurité sociale est obligatoire et découle de l’inscription de l’intimée au tableau de l’ordre des avocats ;
- l’inscription au tableau de l’ordre des avocats et, partant l’affiliation à la sécurité sociale auprès de la Cassa Forense dépend du choix de l’intimée visant à pouvoir continuer à exercer, parallèlement à l’activité de magistrat honoraire, celle d’avocate. Cette faculté est totalement exclue pour les magistrats ordinaires.
- partant, étant donné que l’intimée a bénéficié et bénéficiera d’une forme de sécurité sociale en rapport avec son activité de magistrat honoraire (contrairement à ce qui a été soutenu dans la requête introductive d’instance), la différence entre les conditions de cette protection celles de la protection prévue pour les magistrats ordinaires doit être considérée comme étant justifiée à la lumière du fait que les juges honoraires qui choisissent de rester inscrits au tableau de l’ordre des avocats, et par conséquent à la Cassa Forense, peuvent continuer à exercer la profession d’avocat, à la différence des magistrats ordinaires.

La première question : les interrogations quant au caractère compatible de la privation de la rémunération des congés pour la période précédant la confirmation avec le droit de l’Union

66 La loi n° 234/2021 (loi de budget 2022), article 1^{er}, paragraphes 629 et suivants, prévoit pour les magistrats honoraires en fonction à la date de son entrée en vigueur, la possibilité de demander à faire partie du « contingent des candidats au “ruolo ad esaurimento” des magistrats honoraires en service », modifiant à cet effet l’article 29 du décret législatif n° 116/2017. La fonction de juge honoraire reste, en général, temporaire [OMISSIS], mais la possibilité est prévue, pour les juges honoraires déjà en service, dont beaucoup, comme l’intimée, l’étaient depuis de nombreuses années à la suite de plusieurs renouvellements, d’être confirmé jusqu’à l’âge de 70 ans, à savoir la limite d’âge pour les magistrats ordinaires.

67 L’intention déclarée de la réforme [OMISSIS] [*référence à l’origine de la réglementation nationale*] est de répondre à certains des griefs formulés à l’encontre de l’Italie par la Commission, en ce qui concerne la relation de travail des magistrats honoraires, en particulier pour ce qui est de l’absence de reconnaissance de la qualité de « travailleurs » aux magistrats honoraires.

68 La procédure semble viser en outre à pérenniser l’emploi des magistrats honoraires en service à la suite de missions temporaires successives, en leur

offrant l'occasion de choisir les fonctions honoraires à titre exclusif et en garantissant une rémunération fixe calculée sur la base de celle d'un fonctionnaire de l'administration ayant la même ancienneté, c'est-à-dire un agent public.

- 69 [OMISSIS] [I] convient de souligner que la réglementation prévue par l'article 29 du décret législatif n° 116/2017 semble de nature à pérenniser l'emploi de l'intimée en lui garantissant, pour autant que la procédure d'évaluation soit couronnée de succès, la poursuite de la relation jusqu'à ce qu'elle atteigne la même limite d'âge que les magistrats ordinaires (c'est-à-dire en faisant naître, en substance, une relation à durée indéterminée) et en lui accordant le droit à rémunération également pendant la période de vacances judiciaires de 30 jours pendant lesquels l'activité professionnelle est suspendue (c'est-à-dire, en substance, en lui garantissant le droit aux congés payés). En même temps, aux termes de l'article 15-bis du décret-loi n° 75/2023, converti en loi n° 112/2023, la sécurité sociale complète est reconnue aux magistrats honoraires qui, comme l'intimée, ont opté pour le régime exclusif, en prévoyant leur affiliation au régime général d'assurance obligatoire de l'INPS. Pour les magistrats honoraires qui, en revanche, ont choisi le régime de non exclusivité et qui restent inscrits au tableau de l'ordre des avocats, l'affiliation à la Cassa Nazionale Forense est maintenue et celle-ci continue à fournir des prestations d'assistance et de sécurité sociale.
- 70 Cependant, [OMISSIS] il convient d'observer que l'ensemble de la réglementation vise à éliminer les problèmes concernant la relation de travail des magistrats honoraires à partir du moment de la pérennisation de leur emploi : en revanche, le magistrat honoraire confirmé ne reçoit rien en rapport avec la relation antérieure et, notamment, rien ne lui est accordé pour les congés payés. Au contraire, il est reconnu un effet automatique de « renonciation à toute autre prétention, de quelque nature que ce soit, découlant de la relation honoraire antérieure » à la demande de participation aux procédures d'évaluation pour la confirmation. Une indemnité calculée sur la base des années de services fournis n'est prévue qu'en cas d'échec à la procédure d'évaluation, ou en cas de non-présentation de la demande.
- 71 Il est évident que, dans l'optique du législateur, la pérennisation doit être comprise comme donnant pleinement satisfaction, y compris par rapport aux prétentions relatives à la période antérieure. Et c'est précisément la compatibilité de cette réglementation avec les articles 31 et 47 de la Charte, avec l'article 7 de la directive 2003/88 et avec la clause 4 de l'accord-cadre qui fait l'objet des doutes de la juridiction de céans.
- 72 L'obligation de renoncer n'est pas seulement, dans l'intention du législateur, mise en relation avec la réparation pour réitération abusive de relations à durée déterminée, par rapport à laquelle l'État dispose, en vertu de la clause 5 de l'accord-cadre, d'une marge d'appréciation pour déterminer les mesures les plus appropriées pour sanctionner l'abus (et donc y remédier), mais elle est aussi en relation avec les droits que l'ordre juridique de l'Union qualifie de droits auxquels

il ne saurait être dérogé et qui sont à effet immédiat, dans la sphère patrimoniale (également) du travailleur.

- 73 Conformément à la jurisprudence de la Cour, le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88. L'article 7 de la directive 2003/88 ne figure pas parmi les dispositions auxquelles celle-ci permet expressément de déroger et cette directive traite le droit au congé annuel et celui à l'obtention d'un paiement à ce titre comme constituant les deux volets d'un droit unique (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, points 15 et 16 ainsi que jurisprudence citée). La clause 4 de l'accord-cadre n'autorise l'État à opérer une différence de traitement qu'en présence de conditions objectives qui, comme exposé ci-dessus, ne sont pas réunies en l'espèce en ce qui concerne l'exclusion des juges honoraires des congés payés et de la sécurité sociale. Il ne saurait en aucune manière être remédié à cette différence de traitement relative à la période précédant la pérennisation par les protections liées au recrutement à durée indéterminée, qui n'opéreraient que pour l'avenir.
- 74 Partant, l'article 29, paragraphe 5, du décret législatif [n° 116/2017] entraîne en substance la privation ex lege des droits revenant à l'intimée (dans les limites décrites ci-dessus, à la lumière des indications de la Cour de justice) à la suite de sa demande de continuer à exercer les fonctions de magistrate honoraire qu'elle exerçait depuis 2001. En effet, si l'intimée n'avait pas présenté une demande de confirmation, son engagement à durée déterminée n'aurait pas pu être prorogé, et même pour la période limitée de travail à durée déterminée restante, elle n'aurait pas bénéficié des protections prévues en matière d'assimilation à un travailleur à durée indéterminée. Pour accéder aux protections relatives à la période postérieure, l'intimée a donc dû renoncer aux protections relatives à la période antérieure. La juridiction de céans demande donc à la Cour de se prononcer sur la question de savoir si la privation des droits auxquels il ne saurait être dérogé, mentionnés ci-dessus, est compatible [avec le droit de l'Union], alors que ces droits sont reconnus pour l'avenir.
- 75 Il est vrai que cette intervention législative a permis à la travailleuse d'obtenir – outre les protections (qu'elle aurait pu obtenir en justice) pour la seule période à venir – également la pérennisation, qui n'aurait pas pu être ordonnée en justice. Cela peut rappeler les procédures de pérennisation dans le cadre de l'emploi public déjà examinées par la Cour, et en particulier celle relative au personnel de l'école pour réitération abusive de contrats à durée déterminée (arrêts du 26 novembre 2014, *Mascolo e.a.*, C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, et du 8 mai 2019, *Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387). Pour la juridiction de céans, cependant, les différences entre la présente situation et la procédure examinée dans ces arrêts semblent évidentes : dans [ces] affaire[s], la pérennisation avait

pour seul objectif de réparer le préjudice causé par la réitération abusive de contrats à durée déterminée, dans le cadre des mesures confiées à l'État par la clause 5 de l'accord-cadre, mais les personnes dont l'emploi fait l'objet de cette pérennisation étaient déjà considérées comme des « travailleurs » (et des travailleurs salariés) par le droit interne, qui au moment de l'engagement à durée déterminée renonçaient à la compensation pécuniaire pour la réitération abusive des contrats, mais non à des droits tels que les droits aux congés et à la sécurité sociale pour la période précédente, déjà présents dans leur sphère patrimoniale et juridique. Ils renonçaient à demander que la transformation de la relation de travail opère à compter du premier contrat à durée déterminée illégal (et que, partant la relation existe également durant les périodes de suspension entre deux contrats), mais ils ne renonçaient à aucun des droits acquis au cours de chaque contrat à durée déterminée.

- 76 En outre, dans l'arrêt du 8 mai 2019, *Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387), la Cour n'a examiné la compatibilité de la procédure de pérennisation qu'avec la clause 5, paragraphe 1, de l'accord-cadre, tandis que dans d'autres arrêts, elle s'est prononcée sur la compatibilité [avec le droit de l'Union] de la réglementation qui, après la transformation de * la relation à durée indéterminée, privait les enseignants de certains des droits relatifs à la relation de travail antérieure à durée déterminée et découlant de la clause 4 de l'accord-cadre. Dans l'arrêt du 20 septembre 2018, *Motter* (C-466/17, EU:C:2018:758), la Cour a en effet jugé que « la clause 4 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui exclut totalement la prise en compte des périodes de service accomplies par un travailleur à durée déterminée d'une autorité publique pour la détermination de l'ancienneté de ce dernier lors de son recrutement à durée indéterminée par cette même autorité ».

Dans son arrêt récent G.D. (arrêt du 30 novembre 2023, *Ministero dell'Istruzione et INPS*, C-270/22, EU:C:2023:933), la Cour a expressément jugé que « la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens que : elle s'oppose à une législation nationale qui, aux fins de la reconnaissance de l'ancienneté d'un travailleur lors de sa titularisation en tant que fonctionnaire statutaire, exclut les périodes de service accomplies au titre de contrats de travail à durée déterminée n'atteignant pas 180 jours par année scolaire ou non effectuées de façon continue entre le 1^{er} février et la fin des opérations d'évaluation finale des élèves, indépendamment du nombre effectif d'heures travaillées, et limite aux deux tiers la prise en compte des périodes atteignant ces seuils au-delà de quatre années, sous réserve de réintégration du tiers restant après un certain nombre d'années de service ». Cette jurisprudence fait naître, en l'espèce, un doute sur la question de savoir si la

* Ndt : il convient probablement de lire « en ».

clause 4 de l'accord-cadre s'oppose également à une réglementation qui exclut totalement le droit à la rémunération des congés pris pendant le service effectué par un travailleur à durée déterminée, au moment de son engagement à durée indéterminée.

- 77 Enfin, la privation ex lege du droit à agir pour obtenir les protections garanties par la clause 4 de l'accord-cadre et par l'article 7 de la directive 2003/88, à compter de la date de l'engagement à durée indéterminée, interroge également quant au droit à un recours effectif pour la protection des droits garantis par le droit de l'Union, prévu par l'article 47 de la Charte. Il convient en outre d'observer que l'article 29 du décret législatif n° 116/2017 est entré en vigueur pendant le cours de la procédure, après le prononcé de l'arrêt PG de la Cour, à la lumière duquel l'intimée aurait eu des perspectives concrètes de voir son recours en appel partiellement accueilli.
- 78 L'intervention législative en question pourrait être comprise comme une modification législative à effet rétroactif, de nature à orienter l'issue d'une procédure en cours, dans laquelle l'État est partie (par l'intermédiaire du ministère de la Justice) dans un sens favorable à ce dernier (la demande de l'intimée relative à la période précédant la pérennisation ne serait plus exploitable). Dans ce cas, des doutes surgiraient quant à la compatibilité de cette mesure (c'est-à-dire la privation des droits antérieurs), qui ne semble pas justifiée par des objectifs autres que la limitation des dépenses publiques, avec les principes du procès équitable. Cela, à la lumière également de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après la « Cour EDH ») relative à l'article 6 de la convention européenne des droits de l'homme (ci-après la « CEDH ») et à l'incompatibilité avec cet article d'une législation rétroactive qui influence l'issue d'un litige dans lequel l'État est partie, en l'absence de raisons impérieuses d'intérêt général autres que les nécessités des finances publiques (voir Cour EDH, arrêt du 24 juin 2014, Azienda Agricola Silverfunghi S.a.s. e.a. c. Italie, CE:ECHR:2014:0624JUD004835707). En effet, l'article 47 de la Charte, comme l'article 6 de la CEDH, consacre le droit à un procès équitable et à l'égalité des armes et il peut être lu également à la lumière de ce dernier, étant donné que, conformément à l'article 52 de la Charte, dans la mesure où celle-ci contient des droits correspondant à des droits garantis par la CEDH, leur sens et leur portée sont les mêmes que ceux que leur confère ladite convention.
- 79 Pour tous les motifs exposés ci-dessus, la juridiction de céans demande à la Cour de préciser si l'article 31, paragraphe 1, et l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 7 de la directive 2003/88/CE ainsi que la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée s'opposent à une réglementation nationale qui prévoit qu'un juge honoraire, qui a la qualité de « travailleur » et de « travailleur à durée déterminée » et qui est confirmé dans ses fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans, perd le droit aux congés payés pour la période antérieure à la confirmation.

La seconde question, portant sur la procédure de pérennisation en tant que mesure visant à sanctionner la réitération abusive de relations à durée déterminée

- 80 La juridiction de céans s'interroge également sur la question de savoir si la procédure de pérennisation est appropriée pour satisfaire aux obligations qui incombent à l'État membre en vertu de la clause 5 de l'accord-cadre.
- 81 Il convient d'observer tout d'abord que l'intervenante a exercé ses fonctions en réitérant des missions à durée déterminée pendant plus de vingt et un ans. La Cour juge dans l'arrêt PG (dans le cadre duquel la procédure de confirmation visée à l'article 29 du décret législatif n° 116/2017 n'est pas examinée) que « la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle une relation de travail à durée déterminée peut faire l'objet, au maximum, de trois renouvellements successifs, chacun de quatre années, pour une durée totale n'excédant pas seize années, et qui ne prévoit pas la possibilité de sanctionner de manière effective et dissuasive le renouvellement abusif de relations de travail ».
- 82 La procédure de pérennisation en cause en l'espèce est proposée en tant que mesure de réparation en réponse aux sollicitations de la Commission, à la suite également de l'arrêt UX. [OMISSIS] [*référence à l'origine de la réglementation nationale*].
- 83 La procédure de confirmation, si elle est conforme aux critères indiqués par la Cour de justice aux fins de la conformité à l'accord-cadre, serait donc une « mesure effective pour éviter et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs » (arrêt du 7 mars 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, cité dans l'arrêt PG).
- 84 Certains principes importants découlent des arrêts du 26 novembre 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401), et du 8 mai 2019, Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) :
- c.* une réglementation prévoyant une règle impérative selon laquelle, en cas de recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée, ces derniers sont transformés en relation de travail à durée indéterminée est susceptible de comporter une mesure sanctionnant effectivement un tel recours abusif (arrêt du 8 mai 2019, Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, point 40 et jurisprudence citée) ;
 - d. la transformation de la relation à durée déterminée en une relation à durée indéterminée ne doit pas dépendre de circonstances incertaines,

* Ndt : la liste commence par le point « c. » dans l'original.

c'est-à-dire aléatoires et imprévisibles (dans l'arrêt du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, la durée globale des contrats de travail à durée déterminée et le nombre de postes qui sont entre-temps devenus vacants n'ont pas été considérés comme tels aux fins de la titularisation par l'effet du déroulement des listes d'aptitude, voir point 107) ;

- e. il doit y avoir une date précise pour l'organisation et l'achèvement des procédures de concours mettant fin à la relation à durée déterminée, en correspondance avec une limite réelle du nombre de relations à durée déterminée (arrêt du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 109) ;
- f. la transformation de la relation ne saurait être considérée comme étant incertaine, imprévisible et aléatoire quand elle est rendue obligatoire par la loi dans un délai déterminé (arrêt du 8 mai 2019, Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, points 34 et 36).

85 La jurisprudence nationale a interprété et mis en œuvre strictement ces principes [OMISSIS] *[références à la jurisprudence nationale]*

86 [OMISSIS] *[références à la jurisprudence nationale]*

87 [OMISSIS] *[références à la jurisprudence nationale]*

88 En ce qui concerne le cas d'espèce, il convient d'observer que la procédure d'évaluation en vue de la confirmation visée à l'article 29 du décret législatif n° 116/2017 n'est pas une procédure de concours, à savoir une sélection fondée sur des épreuves, écrites ou orales, destinée à pourvoir un nombre de postes prédéterminé.

89 En revanche, la procédure d'évaluation en question vise à vérifier l'aptitude définitive du candidat à l'exercice des fonctions de juge honoraire, qu'il exerce déjà depuis des années sur la base de contrats à durée déterminée. Le nombre de postes à pourvoir n'étant pas limité, tous les juges honoraires déjà en fonction (et non pas seulement ceux pour lesquels il y a eu réitération abusive de relations à durée déterminée) ont la possibilité d'accéder à la pérennisation de leur emploi, selon le calendrier dicté par la même règle (en trois procédures d'évaluation distinctes, se tenant annuellement, au cours de la période triennale 2022-2024.).

90 [OMISSIS] *[répétition du point 14]*

91 La procédure d'évaluation peut ne pas aboutir à la confirmation. Cependant, dans cette hypothèse, le versement d'une indemnité de 2 500 euros bruts est prévu, pour chaque année de service au cours de laquelle le magistrat a participé à des audiences pendant au moins 80 jours, et à 1 500 euros bruts de déductions fiscales,

pour chaque année de service au cours de laquelle le magistrat a participé à des audiences pendant moins de 80 jours. La réitération abusive de relations à durée déterminée pourrait donc être considérée comme sanctionnée soit par la confirmation jusqu'à l'âge de 70 ans, soit par la perception de l'indemnité.

- 92 L'échec à la procédure d'évaluation et la perception de l'indemnité impliquent toutefois, comme le fait d'avoir passé avec succès la procédure d'évaluation et la confirmation, la renonciation à toute prétention découlant de la relation honoraire antérieure, y compris le droit aux congés payés dont il a été largement question dans le cadre de la première question.
- 93 Deux interrogations surgissent donc quant à la procédure d'évaluation prévue à l'article 29, paragraphe 4, du décret législatif n° 116/2017 :
1. La procédure d'évaluation, qui peut aboutir ou non à la confirmation, est-elle suffisamment certaine, non aléatoire ou imprévisible, aux fins de la transformation de la relation, pour servir de sanction pour la réitération abusive de relations à durée déterminée ?
 2. Si la procédure d'évaluation est jugée suffisamment certaine parce que, si elle n'aboutit pas à la confirmation, le versement d'une indemnité est prévu, la mesure dans son ensemble peut-elle être considérée comme étant une sanction de nature suffisamment énergique et dissuasive par rapport à l'abus des relations à durée déterminée, compte tenu du fait qu'elle implique la renonciation à tout droit relatif à la période antérieure, même autre que la réparation pour réitération abusive de relations à durée déterminée ?
- 94 La juridiction de céans est consciente qu'il incombe à la juridiction de renvoi d'apprécier dans quelle mesure les conditions d'application ainsi que la mise en œuvre effective des dispositions pertinentes du droit interne en font une mesure adéquate pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. Toutefois, la Cour, statuant sur renvoi préjudiciel, peut, le cas échéant, apporter des précisions visant à guider la juridiction nationale dans son appréciation (arrêt du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, points 82 et 83).
- 95 C'est pour cette raison que la juridiction de céans demande à la Cour, par le présent renvoi, de préciser si la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit, à titre de mesure visant à sanctionner le recours abusif à des relations à durée déterminée, la confirmation du juge honoraire jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de 70 ans, sous réserve de passer avec succès une procédure d'évaluation n'ayant pas la nature d'un concours, ainsi qu'une indemnité pécuniaire en cas d'échec à la procédure d'évaluation, avec renonciation, dans les deux cas, à tout droit relatif à la période antérieure.

[OMISSIS] [*procédure*]

[OMISSIS], le 4 avril 2024.

[OMISSIS]

DOCUMENT DE TRAVAIL