Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

7 avril 2022 *

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clauses 2 et 4 – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à temps partiel – Clause 4 – Principe de non-discrimination – Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail – Juges de paix et magistrats ordinaires – Clause 5 – Mesures visant à sanctionner le recours abusif aux contrats à durée déterminée – Directive 2003/88/CE – Article 7 – Congé annuel payé »

Dans l'affaire C-236/20,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (tribunal administratif régional pour l'Émilie-Romagne, Italie), par décision du 27 mai 2020, parvenue à la Cour le 4 juin 2020, dans la procédure

PG

contre

Ministero della Giustizia,

CSM – Consiglio Superiore della Magistratura,

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

en présence de :

Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa),

TR,

PV,

Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP,

RF,

GA,

* Langue de procédure : l'italien.

GOT Non Possiamo Più Tacere,

Unione Nazionale Italiana Magistrati Onorari – UNIMO,

LA COUR (première chambre),

composée de M. A. Arabadjiev (rapporteur), président de chambre, Mme I. Ziemele, MM. T. von Danwitz, P. G. Xuereb et A. Kumin, juges,

avocat général : Mme J. Kokott,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour PG, par Mes L. Serino, E. Lizza et G. Romano, avvocati,

– pour PV et Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP, par Mes G. Guida et V. De Michele, avvocati,

– pour Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa) et TR, par Mes G. Guida, V. De Michele et F. Visco, avvocati

– pour RF, par Mes B. Nascimbene et F. Rossi Dal Pozzo, avvocati,

– pour le gouvernement italien, par Mme G. Palmieri, en qualité d'agent, assistée de Mes F. Sclafani et A. Vitale, avvocati dello Stato,

– pour la Commission européenne, par M. B.-R. Killmann et Mme D. Recchia, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocate générale entendue, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 20, 21, 31, 33, 34 et 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »), de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997 (ci-après l'« accord-cadre sur le travail à temps partiel »), qui figure à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9), telle que modifiée par la directive 98/23/CE du Conseil, du 7 avril 1998 (JO 1998, L 131, p. 10) (ci-après la « directive 97/81 »), des clauses 2, 4 et 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre sur le travail à durée déterminée »), 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), des articles 1er et 2 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en

matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16), ainsi que de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 2003, L 299, p. 9).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant PG, *Giudice di pace* (juge de paix), au Ministero della Giustizia (ministère de la Justice, Italie), au Consiglio Superiore della Magistratura (Conseil supérieur de la magistrature, Italie) et à la Presidenza del Consiglio dei Ministri (présidence du Conseil des ministres, Italie) au sujet du refus de constater l'existence d'une relation de travail de la fonction publique, à temps plein ou à temps partiel, entre PG et le ministère de la Justice.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

L'accord-cadre sur le travail à temps partiel

3 La clause 2 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, intitulée « Champ d'application », prévoit :

« 1. Le présent accord s'applique aux travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail définis par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque État membre.

[...] »

4 La clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel dispose :

« 1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.

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

L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée

5 La clause 2 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, intitulée « Champ d'application », prévoit :

« 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.

[...] »

6 La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, 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 ne soit justifié par des raisons objectives.

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

[...] »

7 La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », énonce :

« 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 tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

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

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

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

2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :

a) sont considérés comme "successifs" ;

b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée. »

La directive 2003/88

8 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.

2. 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

9 L'article 106 de la Constitution comporte des dispositions fondamentales relatives à l'accès à la magistrature :

« Les magistrats sont nommés par concours.

La loi sur l'organisation judiciaire peut permettre la nomination, y compris élective, de magistrats honoraires à toutes les fonctions attribuées à des juges uniques.

[...] »

10 La legge n. 374 – Istituzione del giudice di pace (loi n° 374, portant institution du juge de paix), du 21 novembre 1991 (supplément ordinaire à la GURI n° 278, du 27 novembre 1991, p. 5), dans sa version applicable au litige au principal, (ci-après la « loi n° 374/1991 »), dispose :

« Article 1er

Institution et fonctions du juge de paix

1. Il est institué un juge de paix, qui exerce la fonction juridictionnelle en matière civile et pénale et exerce la fonction de conciliation en matière civile selon les règles prévues à la présente loi.

2. La fonction de juge de paix est exercée par un magistrat "honoraire" appartenant à l'ordre judiciaire.

[...]

Article 4

Nomination

1. Les magistrats "honoraires" appelés à exercer la fonction de juge de paix sont nommés par décret du président de la République, après délibération du Conseil supérieur de la magistrature sur proposition du conseil judiciaire territorialement compétent, complété par cinq représentants désignés, d'un commun accord, par les conseils de l'ordre des avocats et procureurs du district de cour d'appel.

[...]

Article 10

Devoirs du juge de paix

1. Le juge de paix est tenu aux devoirs qui incombent aux magistrats ordinaires. [...]

[...]

Article 11

Indemnités dues au juge de paix

1. Les fonctions de juge de paix sont “honoraires”.

2. Les magistrats honoraires qui exercent la fonction de juge de paix perçoivent une indemnité de 70 000 [lires italiennes (ITL) (environ 35 euros)] pour chaque audience civile ou pénale, même s'il ne s'agit pas d'une audience de plaidoiries, et pour l'apposition de scellés, et de 110 000 ITL [environ 55 euros] pour toute autre procédure attribuée et clôturée ou radiée du rôle.

3. Ils perçoivent également une indemnité de 500 000 ITL [environ 250 euros] pour chaque mois de service effectif à titre de remboursement des frais de formation, des frais de recyclage et des frais généraux de la fonction.

[...]

4 bis. Les indemnités prévues au présent article peuvent être cumulées avec les pensions et les traitements de fin de relation de travail, quelle que soit leur dénomination.

4 ter. Les indemnités prévues au présent article ne peuvent en aucun cas dépasser le montant de 72 000 euros bruts par an. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

11 PG a exercé les fonctions de *Giudice di pace* (juge de paix), sans interruption, du 3 juillet 2002 au 31 mai 2016.

12 Dans le cadre du litige au principal, PG a, en soutenant que les juges de paix et les magistrats ordinaires exercent des fonctions identiques, demandé à ce que soit déclaré son droit au statut juridique d'employé public, à temps plein ou à temps partiel, de la magistrature. PG a également demandé à être rétabli dans ses droits économiques et sociaux ainsi que dans ceux en matière de prévoyance.

13 La juridiction de renvoi souligne que, selon la réglementation nationale, contrairement à la situation des magistrats ordinaires, la relation de travail du juge de paix ne présente pas les éléments caractéristiques des relations de travail relevant de la fonction publique. Il s'ensuivrait que le juge de paix ne bénéficie d'aucune forme de protection sociale ou de prévoyance, y compris en matière de santé, de maternité et de famille, ou encore en matière de droit au congé.

14 Selon la juridiction de renvoi, les juges de paix exercent pourtant des fonctions juridictionnelles comparables à celles des magistrats ordinaires et, en tout état de cause, à celles d'autres travailleurs de l'administration publique. Le fait que la rémunération versée aux juges de paix soit, formellement, qualifiée d'« indemnité » serait dépourvu de pertinence. Les renouvellements indus et injustifiés des relations de travail à durée déterminée et la prorogation systématique des mandats des juges de paix provoqueraient une « pérennisation » du lien d'emploi que la loi italienne qualifie d'honoraire et qu'aucune sanction effective ne permet de dissuader.

15 Dans ces conditions, le Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (tribunal administratif régional pour l'Émilie-Romagne, Italie) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Les articles 20, 21, 31, 33 et 34 de la [Charte], les [clauses 2 et 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée annexé à la directive 1999/70]), [la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel annexé à la directive 97/81], l'article 7 de la directive [2003/88] ainsi que l'article 1er et l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive [2000/78] s'opposent-ils à l'application d'une réglementation nationale, telle que celle prévue dans l'ordre juridique italien par la [loi nº 374/1991] et par le décret législatif nº 92/2016, ainsi qu'elle est interprétée de manière constante par la jurisprudence nationale, selon laquelle les juges de paix, en tant que juges honoraires, en plus de ne pas être assimilés aux juges *togati* [magistrats ordinaires] s'agissant du régime pécuniaire, social et de prévoyance, sont exclus de toute forme de protection sociale et de prévoyance garantie au travailleur subordonné du secteur public ?

2) Les principes de l'Union européenne en matière d'autonomie et d'indépendance de la fonction juridictionnelle et, en particulier, l'article 47 de la [Charte] s'opposent-ils à l'application d'une réglementation nationale telle que la réglementation italienne, selon laquelle les juges de paix, en tant que juges honoraires, en plus de ne pas être assimilés aux juges *togati* [magistrats ordinaires] s'agissant du régime pécuniaire, social et de prévoyance, sont exclus de toute forme de protection sociale et de prévoyance garantie au travailleur subordonné du secteur public ?

3) La clause 5 de l'[accord-cadre sur le travail à durée déterminée] s'oppose-t-elle à l'application d'une réglementation nationale telle que la réglementation italienne selon laquelle les fonctions à durée déterminée des juges de paix, en tant que juges "honoraires", initialement exercées pendant huit ans (deux mandats de quatre ans), peuvent être systématiquement prorogées pour une nouvelle période de quatre ans, sans que soient prévues de sanctions effectives et dissuasives en tant qu'alternative à la conversion en relation de travail à durée indéterminée ? »

16 À la suite du prononcé de l'arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens) (C-658/18, EU:C:2020:572), la Cour a demandé au Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (tribunal administratif régional pour l'Émilie-Romagne) si, au regard de cet arrêt, elle souhaitait maintenir sa demande de décision préjudicielle.

17 Le 28 octobre 2020, la juridiction de renvoi a fait savoir qu'elle maintenait cette demande, au motif que la Cour ne s'était pas prononcée sur l'ensemble des incompatibilités entre le droit de l'Union et la réglementation interne en cause. Cette juridiction a précisé qu'il était important que la Cour examine de façon approfondie les fonctions exercées par le juge de paix dans l'ordre juridique italien, l'absence d'un tel examen risquant d'entraîner une trop grande marge d'appréciation dans le chef de la juridiction nationale.

Sur les questions préjudicielles

Sur la recevabilité des questions

18 Il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, dans le cadre de la coopération entre cette dernière et les juridictions nationales instituée à l'article 267 TFUE, il appartient au seul juge national qui est saisi du litige et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour. En conséquence, dès lors que les questions posées portent sur l'interprétation du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer (arrêt du 17 septembre 2020, Burgo Group, C-92/19, EU:C:2020:733, point 39 et jurisprudence citée).

19 Il s'ensuit que les questions portant sur le droit de l'Union bénéficient d'une présomption de pertinence. Le refus de la Cour de statuer sur une question préjudicielle posée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (arrêt du 17 septembre 2020, Burgo Group, C-92/19, EU:C:2020:733, point 40 et jurisprudence citée).

20 À cet égard, afin de permettre à la Cour de fournir une interprétation du droit de l'Union qui soit utile pour le juge national, l'article 94, sous c), du règlement de procédure de la Cour exige, notamment, que la demande de décision préjudicielle contienne l'exposé des raisons qui ont conduit la juridiction de renvoi à s'interroger sur l'interprétation ou la validité de certaines dispositions du droit de l'Union ainsi que le lien qu'elle établit entre ces dispositions et la législation nationale applicable au litige au principal.

21 S'agissant de la première question, la décision de renvoi ne répond pas à ces exigences.

22 En effet, la décision de renvoi ne permet pas de comprendre les raisons pour lesquelles les articles 33 et 34 de la Charte ainsi que les dispositions de la directive 2000/78 s'opposeraient à une réglementation nationale, telle qu'interprétée par la jurisprudence nationale, selon laquelle les juges de paix, en tant que magistrats honoraires, ne bénéficieraient pas du même régime de rémunération, social et de prévoyance que les magistrats ordinaires et seraient ainsi exclus de toute forme de protection sociale et de prévoyance dont bénéficient les travailleurs du secteur public.

23 Quant à la deuxième question, la juridiction de renvoi n'expose pas les raisons qui ont pu l'amener à s'interroger sur la compatibilité de la réglementation en cause au regard des principes d'autonomie et d'indépendance des fonctions juridictionnelles exercées par les juges de paix. La juridiction de renvoi se limite, en effet, à indiquer que l'impartialité et l'indépendance du juge imposent que soient reconnus à tous les magistrats les droits fondamentaux que sont la continuité du service, un régime pécuniaire approprié et le respect des droits de la défense dans les procédures disciplinaires et paradisciplinaires.

24 Il s'ensuit que la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile à une partie de la première question et à la deuxième question.

25 Il résulte de ce qui précède qu'il convient de déclarer irrecevables, d'une part, la première question préjudicielle en ce qu'elle porte sur l'interprétation des articles 33 et 34 de la Charte ainsi que de la directive 2000/78, et, d'autre part, la deuxième question préjudicielle dans son ensemble.

Sur la première question

26 À titre liminaire, il y a lieu de comprendre que la juridiction de renvoi, par sa première question, ne demande pas une interprétation autonome des articles 20, 21 et 31 de la Charte, ceux-ci étant évoqués uniquement à l'appui de la demande d'interprétation de la directive 2003/88, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ainsi que de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

27 Ainsi, par cette question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si 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, le droit de bénéficier 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.

28 Ainsi qu'il a déjà été relevé au point 13 du présent arrêt, la juridiction de renvoi précise que la relation de travail des magistrats ordinaires est une relation d'emploi public, ce qui n'est pas le cas de celle des juges de paix, qualifiée d'« honoraire » par la réglementation en cause. Dans ces circonstances, les juges de paix, à l'instar de PG, seraient privés de tout droit aux congés payés ainsi que de toute forme de protection sociale ou de prévoyance, y compris en matière de santé, de maternité et de famille.

29 Il ressort, à cet égard, du dossier dont dispose la Cour que la relation de travail des juges de paix se distingue de celle des magistrats ordinaires par plusieurs éléments essentiels, à savoir le recrutement, la position dans le système organisationnel de l'administration publique, le régime d'incompatibilités et d'exclusivité de la prestation, la rémunération, la durée de la relation ainsi que le caractère plein et exclusif des fonctions.

30 D'emblée, il y a lieu de rappeler que, dans son arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens) (C-658/18, EU:C:2020:572), la Cour a jugé, en substance, que la notion de « travailleur à durée déterminée », visée à la clause 2, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle couvre un juge de paix, nommé pour une période limitée, qui, dans le cadre de ses fonctions, effectue des prestations réelles et effectives, qui ne sont ni purement marginales ni accessoires, et pour lesquelles il perçoit des indemnités présentant un caractère rémunératoire, ce qu'il appartient toutefois au juge de renvoi de vérifier.

31 Il s'ensuit que, en l'occurrence, c'est à la juridiction de renvoi qu'il appartient, en dernière analyse, de déterminer si PG relève de la notion de « travailleur à durée déterminée » au sens de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée et/ou de « travailleur à temps partiel » au sens de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.

32 Il convient de rappeler que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée énonce une interdiction de traiter, en ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables, au seul motif qu'ils exercent une activité en vertu d'un contrat à durée déterminée,

à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives [arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, point 136].

33 De même, conformément à l'objectif d'élimination des discriminations entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein, la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, en ce qui concerne les conditions d'emploi, s'oppose à ce que les travailleurs à temps partiel soient traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.

34 Le libellé de la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel et celui de la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée étant, en substance, identiques, il y a lieu de relever que les considérations exprimées à l'égard de l'une de ces dispositions valent également, mutatis mutandis, à l'égard de l'autre.

35 La Cour a jugé que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée vise à faire application du principe de non-discrimination aux travailleurs à durée déterminée en vue d'empêcher qu'une relation d'emploi de cette nature soit utilisée par un employeur pour priver ces travailleurs de droits qui sont reconnus aux travailleurs à durée indéterminée [arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, point 137].

36 S'agissant des « conditions d'emploi » visées à la clause 4 de ce même accord-cadre, la Cour a déjà constaté que ces conditions englobent les conditions relatives aux rémunérations ainsi qu'aux pensions qui sont fonction de la relation d'emploi, à l'exclusion des conditions concernant les pensions découlant d'un régime légal de sécurité sociale (arrêt du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, point 134).

37 Il incombe à la juridiction de renvoi de déterminer si le régime social et de prévoyance en cause au principal relève de la clause 4 dudit accord-cadre.

38 Par ailleurs, les « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, couvrant les éléments constitutifs de la rémunération, y compris le niveau de ces éléments, le droit au congé annuel payé ainsi que les conditions relatives aux pensions de retraite qui sont fonction de la relation de travail, il incombe à la juridiction de renvoi de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, l'activité juridictionnelle de PG, lors de l'exercice des fonctions de juge de paix, était comparable à celle d'un magistrat ordinaire [voir, en ce sens, arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, points 143 à 147].

39 S'il est établi qu'un juge de paix, tel que PG, se trouve, eu égard à la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, dans une situation comparable à celle des magistrats ordinaires, il convient encore de vérifier s'il existe une raison objective justifiant l'existence d'une différence de traitement.

40 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, la notion de « raisons objectives », au sens de la clause 4, point 1, de cet accord-cadre, doit être comprise comme ne permettant pas de justifier une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée

et les travailleurs à durée indéterminée par le fait que cette différence est prévue par une norme générale ou abstraite, telle qu'une loi ou une convention collective [arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, point 150 et jurisprudence citée].

41 Ladite notion requiert, selon une jurisprudence également constante, 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 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, point 151].

42 La Cour a jugé, au point 156 de l'arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens) (C-658/18, EU:C:2020:572), s'agissant de la justification tenant à l'existence d'un concours initial spécialement conçu pour les magistrats ordinaires aux fins de l'accès à la magistrature, lequel n'est pas exigé aux fins de la nomination des juges de paix, que, eu égard à la marge d'appréciation dont jouissent les États membres, en ce qui concerne l'organisation de leurs propres administrations publiques, ceux-ci peuvent, en principe, sans contredire la directive 1999/70 ni l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, prévoir des conditions d'accès à la magistrature ainsi que des conditions d'emploi applicables tant aux magistrats ordinaires qu'aux juges de paix.

43 Toutefois, nonobstant cette marge d'appréciation, l'application des critères que les États membres établissent doit être effectuée de manière transparente et pouvoir être contrôlée afin d'empêcher tout traitement défavorable des travailleurs à durée déterminée sur le seul fondement de la durée des contrats ou des relations de travail justifiant leur ancienneté et leur expérience professionnelle [arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, point 157].

44 Lorsqu'un tel traitement différencié résulte de la nécessité de tenir compte d'exigences objectives relatives à l'emploi que la procédure de recrutement a pour objet de pourvoir et qui sont étrangères à la durée déterminée de la relation de travail liant le travailleur à son employeur, il est susceptible d'être justifié, au sens de la clause 4, points 1 et/ou 4, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée. À cet égard, il convient de considérer que certaines différences de traitement entre des travailleurs à durée indéterminée recrutés à l'issue d'un concours et des travailleurs à durée déterminée recrutés à l'issue d'une procédure différente de celle prévue pour les travailleurs à durée indéterminée peuvent, en principe, être justifiées par les différences de qualifications requises et la nature des tâches dont ils doivent assumer la responsabilité [arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, points 158 et 159].

45 La Cour a ainsi jugé que les objectifs allégués par le gouvernement italien consistant à refléter les différences d'exercice professionnel entre un juge de paix et un magistrat ordinaire peuvent être considérés comme constituant une « raison objective », au sens de la clause 4, points 1 et/ou 4, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, pour autant qu'ils répondent à un besoin

véritable, sont aptes à atteindre l'objectif poursuivi et sont nécessaires à cet effet [arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, point 160].

46 La Cour a, à cet égard, considéré que les différences entre les procédures de recrutement des juges de paix et des magistrats ordinaires et, notamment, l'importance particulière accordée par l'ordre juridique national, et plus particulièrement par l'article 106, paragraphe 1, de la Constitution italienne, aux concours spécifiquement conçus aux fins du recrutement des magistrats ordinaires paraissent indiquer une nature particulière des tâches dont ces derniers doivent assumer la responsabilité et un niveau différent des qualifications requises aux fins de l'accomplissement de ces tâches. En tout état de cause, il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier, à cette fin, les éléments qualitatifs et quantitatifs disponibles concernant les fonctions exercées par les juges de paix et les magistrats professionnels, les contraintes horaires et les astreintes auxquelles ils sont soumis ainsi que, de manière générale, l'ensemble des circonstances et des faits pertinents [voir, en ce sens, arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, point 161].

47 Ainsi, il découle de cette jurisprudence que l'existence d'un concours initial spécialement conçu pour les magistrats ordinaires aux fins de l'accès à la magistrature, qui n'est pas inhérent à la nomination des juges de paix, permet d'exclure que ces derniers bénéficient intégralement des droits des magistrats ordinaires.

48 Toutefois, il y a lieu de constater que, tenant compte de ladite jurisprudence et, en particulier, des vérifications qui relèvent de sa seule compétence, conformément à l'arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens) (C-658/18, EU:C:2020:572, point 161), et rappelées au point 46 du présent arrêt, la juridiction de renvoi a relevé, en substance, que la différence entre les modalités d'accès à la magistrature applicables à ces deux catégories de travailleurs ne saurait justifier l'exclusion, pour les magistrats honoraires, du bénéfice de tout congé annuel payé ainsi que de tout régime social et de prévoyance dont bénéficient les magistrats ordinaires se trouvant dans une situation comparable.

49 S'agissant, en particulier, du droit au congé, il convient de rappeler que, conformément à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines ».

50 En outre, il ressort des termes de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour que, s'il appartient aux États membres de définir les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, ils sont tenus de s'abstenir de subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même dudit droit qui résulte directement de cette directive (arrêt du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 56 ainsi que jurisprudence citée).

51 Au demeurant, il convient de rappeler que, conformément au point 2 de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, lorsque cela est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.

52 Ainsi, la Cour a jugé que, en cas de travail à temps partiel, le droit de l'Union ne s'oppose ni au calcul d'une pension de retraite selon le principe du prorata temporis (voir, en ce sens, arrêt du 23 octobre 2003, Schönheit et Becker, C-4/02 et C-5/02, EU:C:2003:583, points 90 et 91) ni à ce

que le congé annuel payé soit calculé selon ce même principe (voir, en ce sens, arrêts du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, point 33, ainsi que du 8 novembre 2012, Heimann et Toltschin, C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, point 36). En effet, dans les affaires ayant donné lieu auxdits arrêts, la prise en compte d'une durée de travail réduite par rapport à celle du travailleur à temps plein constituait un critère objectif permettant une réduction proportionnée des droits des travailleurs concernés (arrêt du 5 novembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, points 23 et 24).

53 Partant, 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.

54 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que 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 bénéficier 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.

Sur la troisième question

55 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée 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.

56 En premier lieu, il convient de rappeler que la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée prévoit que les États membres adoptent des mesures relatives au nombre de renouvellements des contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs et/ou à la durée maximale totale de tels contrats ou relations de travail.

57 Or, il convient de constater que la réglementation italienne applicable au litige au principal prévoyait effectivement une limite au nombre de renouvellements successifs ainsi qu'à la durée maximale de ces contrats à durée déterminée.

58 À cet égard, il est de jurisprudence constante que, si les États membres disposent d'une marge d'appréciation quant aux mesures de prévention des abus, ils ne peuvent cependant pas remettre en cause l'objectif ou l'effet utile de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée [voir, en ce sens, arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public), C-760/18, EU:C:2021:113, point 56].

59 En second lieu, il convient d'examiner si la sanction d'un éventuel abus répond aux exigences posées par la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, dans l'hypothèse où la réglementation italienne ne permettrait pas la transformation de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée.

60 Il découle d'une jurisprudence constante que la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée n'édicte pas une obligation pour les États membres de prévoir la transformation en un contrat à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée (ordonnance du 12 décembre 2013, Papalia, C-50/13, non publiée, EU:C:2013:873, point 16), pas plus qu'elle n'énonce de sanctions spécifiques dans l'hypothèse où des abus auraient été constatés [arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public), C-760/18, EU:C:2021:113, point 57].

61 Il appartient donc aux autorités nationales d'adopter des mesures proportionnées, efficaces et dissuasives pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, lesquelles peuvent prévoir, à cette fin, la transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Toutefois, lorsqu'un recours abusif à des relations de travail à durée déterminée successives a eu lieu, une mesure doit pouvoir être appliquée pour sanctionner dûment cet abus et effacer les conséquences de la violation [arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public), C-760/18, EU:C:2021:113, points 57 à 59].

62 Afin qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, qui interdit, dans le seul secteur public, la transformation en un contrat de travail à durée indéterminée d'une succession de contrats à durée déterminée, puisse être considérée comme conforme à l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, l'ordre juridique interne de l'État membre concerné doit comporter, dans ledit secteur, une autre 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, point 34 et jurisprudence citée).

63 Dans la mesure où il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation des dispositions de droit interne, il incombe à la juridiction de renvoi d'apprécier si les conditions d'application ainsi que la mise en œuvre effective des dispositions pertinentes du droit interne sont adéquates pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs [arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public), C-760/18, EU:C:2021:113, point 61].

64 En l'occurrence, il ressort des indications fournies par la juridiction de renvoi qu'aucune disposition relevant de l'ordre juridique italien ne permet de sanctionner de manière effective et dissuasive le renouvellement abusif de relations de travail à durée déterminée au sens de la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

65 Or, l'absence de toute sanction ne paraît pas de nature à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

66 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la troisième question que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée 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.

Sur les dépens

67 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (première chambre) dit pour droit :

1) **L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, qui figure à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, telle que modifiée par la directive 98/23/CE du Conseil, du 7 avril 1998, ainsi 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, 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 bénéficier 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.**

2) **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.**

Signatures