Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

12 décembre 2013*

«Politique sociale — Directive 1999/70/CE — Accord-cadre sur le travail à durée déterminée — Principe de non-discrimination — Notion de 'conditions d'emploi' — Réglementation nationale prévoyant un régime d'indemnisation en cas de fixation illicite d'un terme au contrat de travail différent de celui applicable à la rupture illicite d'un contrat de travail à durée indéterminée»

Dans l'affaire C-361/12,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE introduite par le Tribunale di Napoli (Italie), par décision du 13 juin 2012, parvenue à la Cour le 31 juillet 2012, dans la procédure

Carmela Carratù

contre

Poste Italiane SpA,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. M. Ilešič, président de chambre, MM. C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh, M^me^ C. Toader (rapporteur) et M. E. Jarašiūnas, juges,

avocat général: M. N. Wahl,

greffier: M^me^ L. Hewlett, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 5 juin 2013,

considérant les observations présentées:

— pour M^me^ Carratù, par M^es^ A. Cinquegrana et V. De Michele, avvocati,

— pour Poste Italiane SpA, par M^es^ R. Pessi, A. Maresca, L. Fiorillo et G. Proia, avvocati,

— pour le gouvernement italien, par M^me^ G. Palmieri, en qualité d'agent, assistée de M^me^ C. Gerardis, avvocatessa dello Stato,

— pour le gouvernement polonais, par MM. B. Majczyna et M. Szpunar, en qualité d'agents,

— pour la Commission européenne, par M^me^ C. Cattabriga et M. M. van Beek, en qualité d'agents,

* Langue de procédure: l'italien.

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 26 septembre 2013,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'«accord-cadre»), qui figure en 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 L 175, p. 43) (ci-après «la directive 1999/70»), du principe de protection juridictionnelle effective, tel que défini à l'article 6 TUE, lu en combinaison avec les articles 47 et 52, paragraphe 3, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «Charte») et avec l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (ci-après la «CEDH»), ainsi que des principes généraux du droit de l'Union tels que le principe de sécurité juridique, le principe d'équivalence et le principe de protection de la confiance légitime.

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M[me] Carratù à Poste Italiane SpA (ci-après «Poste Italiane») au sujet de la fixation d'un terme au contrat de travail qu'elle avait conclu avec cette société.

Le cadre juridique

La réglementation de l'Union

3 Les clauses 1, 4, 5 et 8 de l'accord-cadre sont libellées comme suit:

«Objet (clause 1)

Le présent accord-cadre a pour objet:

a) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination;

b) d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

[...]

Principe de non-discrimination (clause 4)

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.

3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres, après consultation des partenaires sociaux, et/ou par les partenaires sociaux, compte tenu de la législation communautaire et la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.

4. Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiées par des raisons objectives.

Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive (clause 5)

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.

[...]

Dispositions sur la mise en œuvre (clause 8)

1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans le présent accord.

[...]»

Le droit italien

4 Sous l'intitulé «Forclusions et dispositions en matière de contrat de travail à durée déterminée», l'article 32 de la loi n° 183, du 4 novembre 2010 (supplément ordinaire à la GURI n° 262, du 9 novembre 2010, ci-après la «loi n° 183/2010»), prévoit:

«1. Les premier et deuxième alinéas de l'article 6 de la loi n° 604, du 15 juillet 1966 [sur les licenciements individuels, GURI n° 195, du 6 août 1966, ci-après la 'loi n° 604/1966'], sont remplacés par le texte suivant: le licenciement doit être attaqué, sous peine de forclusion, dans les 60 jours de la réception de sa communication par écrit ou de la communication par écrit de ses motifs si elle n'a pas eu lieu en même temps; la contestation a lieu par tout acte écrit, même extrajudiciaire, qui donne connaissance de la volonté du travailleur, y compris par l'intermédiaire de l'intervention de l'organisation syndicale en vue d'attaquer le licenciement. La contestation est sans effet si elle n'est pas suivie, dans les 270 jours, du dépôt de la requête au greffe du tribunal siégeant en qualité de juge du travail ou de la communication à la partie adverse de la tentative de conciliation ou d'arbitrage, sans

préjudice de la possibilité de produire de nouveaux documents établis après le dépôt de la requête. En cas de refus de la conciliation ou de l'arbitrage demandés ou de désaccord des parties sur leur mise en œuvre, la requête doit être déposée sous peine de forclusion dans les 60 jours du refus ou du désaccord.

2. Les dispositions de l'article 6 de la [loi nº 604/1966], telles que modifiées par le paragraphe 1 du présent article, s'appliquent également à tous les cas de licenciement non valide.

3. Les dispositions de l'article 6 de la [loi nº 604/1966], telles que modifiées par le paragraphe 1 du présent article, s'appliquent en outre: a) aux cas de licenciements qui supposent de résoudre des questions relatives à la qualification de la relation de travail ou à la légalité du terme affectant celle-ci; […] d) à l'action en nullité du terme prévu au contrat de travail, en vertu des articles 1, 2 et 4 du décret législatif nº 368 [relatif à la mise en œuvre de la directive 1999/70 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée], du 6 septembre 2001 [GURI nº 235, du 9 octobre 2001], tel que modifié [ci-après le 'décret législatif nº 368/2001'], les délais commençant à courir à l'échéance dudit terme.

4. Les dispositions de l'article 6 de la loi nº 604/1966, telles que modifiées par le paragraphe 1 du présent article, s'appliquent aussi: a) aux contrats de travail à durée déterminée stipulés au sens des articles 1, 2 et 4 du [décret législatif nº 368/2001] qui sont en cours d'exécution à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, les délais commençant à courir à l'échéance du terme; b) aux contrats de travail à durée déterminée stipulés en application de dispositions légales antérieures au [décret législatif nº 368/2001] et qui se sont déjà conclus à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, les délais commençant à courir à la date de son entrée en vigueur; [...]

5. En cas de conversion du contrat à durée déterminée, le juge condamne l'employeur à payer au travailleur une indemnité globale comprise entre 2,5 et 12 mensualités de sa dernière rémunération globale de fait, selon les critères fixés à l'article 8 de la [loi nº 604/1966].

[…]

7. Les dispositions des paragraphes 5 et 6 s'appliquent à tous les litiges, y compris les litiges en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente loi. Pour ce qui concerne ces derniers litiges, le juge fixe si nécessaire, aux seules fins de la détermination de l'indemnité prévue aux paragraphes 5 et 6, un délai pour compléter le cas échéant la demande et les exceptions y relatives et exerce les pouvoirs d'instruction prévus à l'article 421 du code de procédure civile.»

5 Il ressort de la décision de renvoi que, en Italie, la directive 1999/70 a été mise en œuvre au moyen du décret législatif nº 368/2001. En vertu de l'article 1er de ce décret, le recours à un contrat de travail salarié à durée déterminée n'est autorisé que pour des raisons à caractère technique, ou des raisons relatives à des impératifs de production, d'organisation ou de remplacement de salariés et un tel contrat s'avère sans effet s'il ne résulte pas directement ou indirectement d'un acte écrit dans lequel ces raisons sont spécifiées. Une copie de l'acte écrit doit être remise par l'employeur à l'employé dans un délai de cinq jours ouvrables à compter du début de la prestation.

6 L'article 18 de la loi nº 300, du 20 mai 1970, relative au statut des travailleurs (GURI nº 131, du 27 mai 1970), dispose:

«[…] Dans la décision par laquelle il déclare l'invalidité du licenciement au sens de l'article 2 de la [loi nº 604/1966] ou annule le licenciement effectué sans faute grave ou faute contractuelle, ou le déclare nul en vertu de la loi elle-même, le juge ordonne à l'employeur, entrepreneur ou non, qui, dans chaque siège, établissement, filiale, bureau ou département autonome où s'est produit le licenciement, emploie plus de 15 prestataires de travail, ou plus de 5 s'il s'agit d'une entreprise agricole, de réintégrer le travailleur dans son emploi. […]

Dans la décision […], le juge condamne l'employeur à indemniser le travailleur du préjudice causé par le licenciement dont la nullité ou l'invalidité a été déclarée au moyen d'une indemnité correspondant à la rémunération globale de fait depuis le jour du licenciement jusqu'à celui de la réintégration effective et le condamne à verser les cotisations de sécurité sociale depuis le jour du licenciement jusqu'à celui de la réintégration effective; en aucun cas l'indemnité ne pourra être inférieure à 5 mensualités de la rémunération globale de fait.

Sans préjudice du droit à l'indemnisation […], le travailleur a la faculté de demander à l'employeur de remplacer la réintégration dans son emploi par une indemnité égale à 15 mensualités de sa rémunération globale de fait. Si le travailleur n'a ni repris son service dans les 30 jours de la réception de l'invitation de l'employeur ni demandé dans les 30 jours de la communication du dépôt de la décision le paiement de l'indemnité visée au présent alinéa, la relation de travail est considérée comme résolue à l'expiration des délais qui précèdent.

La décision prononcée […] est exécutoire par provision.»

7 La loi nº 604/1966 édicte des dispositions en matière de licenciements individuels dans le cadre des contrats de travail à durée indéterminée. Aux termes de l'article 8 de cette loi:

«Lorsqu'il est établi que les conditions de licenciement pour juste cause ou motif justifié font défaut, l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur dans un délai de 3 jours ou, à défaut, de le dédommager en lui versant une indemnité d'un montant compris entre un minimum de 2,5 mensualités et un maximum de 6 mensualités de la dernière rémunération globale de fait, en tenant compte du nombre de travailleurs employés, de la taille de l'entreprise, de l'ancienneté du travailleur et du comportement et des conditions des parties. Le montant maximum de cette indemnité peut être majoré jusqu'à 10 mensualités pour les travailleurs dont l'ancienneté est supérieure à 10 ans et jusqu'à 14 mensualités pour ceux dont l'ancienneté dépasse les 20 ans, si leur employeur emploie plus de 15 travailleurs.»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

8 M[me] Carratù a été engagée par Poste Italiane pour travailler au pôle du courrier de la Campanie en qualité de «préposée junior au centre de mécanisation postale», au moyen d'un contrat de travail à durée déterminée couvrant la période du 4 juin au 15 septembre 2004. Le contrat, signé seulement par elle-même le 4 juin 2004, lui a été restitué, revêtu de la signature de Poste Italiane, le 15 juin 2004.

9 La fixation d'un terme au contrat était justifiée, en application de l'article 1[er] du décret législatif nº 368/2001, par la nécessité de pourvoir au remplacement du personnel absent pendant la période des vacances d'été.

10 Le 21 septembre 2004, par lettre recommandée, M[me] Carratù s'est mise à la disposition de Poste Italiane. Estimant que son embauche à durée déterminée était illégale et sans effet puisque le contrat n'avait été signé et remis par cette dernière que le 15 juin 2004, M[me] Carratù, après avoir engagé en vain une procédure de conciliation, a formé un recours devant le Tribunale di Napoli, siégeant en qualité de juge du travail. Elle conteste le recours à un contrat de travail à durée déterminée, car celui-ci ne relèverait pas des cas prévus par le décret législatif nº 368/2001 et, en particulier, ce contrat aurait été conclu sans indication de l'identité des travailleurs à remplacer ni de la durée de leur absence non plus que des raisons précises de celle-ci. Par conséquent, elle demande la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée, la réintégration dans son emploi consécutivement à cette requalification ainsi que le paiement des rémunérations échues entre-temps.

11 Poste Italiane soutient que des motifs réels, relatifs à un besoin de remplacement, justifiaient le recours à un contrat à durée déterminée pour l'engagement de M^me^ Carratù. En tout état de cause, cette société conteste l'existence d'un droit, pour la requérante au principal, au versement des rémunérations concernant la période antérieure à l'introduction de sa demande devant la juridiction de renvoi, l'intéressée n'ayant droit qu'à une simple indemnité.

12 Par jugement interlocutoire du 25 janvier 2012, la juridiction de renvoi a constaté qu'un contrat à durée indéterminée liait la requérante à Poste Italiane à compter du 4 juin 2004. Toutefois, le Tribunale di Napoli doit encore se prononcer sur les conséquences en matière de rémunération de l'annulation du contrat à durée déterminée et déterminer le montant de l'indemnisation due en faveur du travailleur illégalement engagé pour une durée déterminée.

13 À ce titre, la juridiction de renvoi relève une certaine contradiction entre, d'une part, le régime d'indemnité prévu par la loi n° 183/2010 et, d'autre part, le régime de réparation de droit commun applicable dans tous les autres domaines du droit civil. En effet, l'article 32, paragraphe 5, de cette loi fixe, en faveur du travailleur illégalement engagé pour une durée déterminée, une indemnité comprise entre 2,5 et 12 mensualités de sa dernière rémunération globale, eu égard aux critères fixés à l'article 8 de la loi n° 604/1966.

14 Selon la juridiction de renvoi, un tel régime d'indemnisation serait très pénalisant pour le travailleur à durée déterminée dans la mesure où, quels que soient la durée de la procédure et le moment où il sera réintégré dans son emploi, il ne pourra pas percevoir une indemnité supérieure à 12 mensualités au maximum. À cet égard, le travailleur illégalement embauché pour une durée déterminée bénéficierait d'une protection moins favorable que celle prévue par les principes du droit civil ainsi que celle réservée au travailleur engagé pour une durée indéterminée illégalement licencié qui, dans les cas prévus à l'article 18 de la loi n° 300, du 20 mai 1970, a droit au versement d'une indemnité proportionnée à toute la période écoulée entre le licenciement illégal et la réintégration effective dans son emploi.

15 Dans ces conditions, la juridiction de renvoi s'interroge sur la compatibilité de ladite interprétation de l'article 32, paragraphe 5, de la loi n° 183/2010 avec les principes d'effectivité et d'équivalence de la protection garantie au travailleur engagé pour une durée déterminée qu'il incombe aux États membres de respecter en application de la directive 1999/70, ainsi qu'avec le droit fondamental à une protection juridictionnelle effective consacré par les articles 47 de la Charte et 6 de la CEDH.

16 C'est dans ces circonstances que le Tribunale di Napoli a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Le principe d'équivalence s'oppose-t-il à une législation nationale qui, dans l'application de la directive 1999/70/CE, prévoit, en cas de suspension illégale de l'exécution d'un contrat de travail affecté d'un terme nul, des conséquences économiques différentes et sensiblement moindres qu'en cas de suspension illégale de l'exécution d'un contrat de droit civil commun pour lequel un terme nul a été fixé?

2) Est-il conforme au droit de l'Union que, dans son application concrète, une sanction avantage l'employeur fautif au préjudice du travailleur victime de la faute, de sorte que la durée de la procédure, fût-elle nécessaire, porte directement préjudice au travailleur en faveur de l'employeur et que la mesure destinée à rétablir la situation antérieure perde de son efficacité au fur et à mesure que la procédure se prolonge et finisse par être presque réduite à néant?

3) Dans l'application du droit de l'Union au sens de l'article 51 de la Charte, l'article 47 de celle-ci et l'article 6 de la CEDH s'opposent-ils à ce que la durée de la procédure, fût-elle nécessaire, porte directement préjudice au travailleur en faveur de l'employeur et que la mesure destinée à rétablir la situation antérieure perde de son efficacité au fur et à mesure que la procédure se prolonge et finisse par être presque réduite à néant?

4) Compte tenu des précisions données à l'article 3, paragraphe 1, sous c), 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 L 303, p. 16)], et à l'article 14, paragraphe 1, sous c), de la directive 2006/54/CE [du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204, p. 23)], la notion de conditions d'emploi, visée à la clause 4 de [l'accord-cadre], comprend-elle les conséquences de l'interruption illégale de la relation de travail?

5) En cas de réponse affirmative à la question précédente, les conséquences différentes que la législation nationale attache à l'interruption illégale de la relation de travail selon qu'elle est à durée indéterminée ou à durée déterminée sont-elles justifiables au regard de la clause 4?

6) Les principes généraux du droit de l'Union que sont la sécurité juridique, la protection de la confiance légitime, l'égalité des armes dans le procès, la protection juridictionnelle effective, le droit à un tribunal indépendant et, plus généralement, à un procès équitable, garantis par l'article [6, paragraphe 2, UE] (tel que modifié par l'article 1er, paragraphe 8, du traité de Lisbonne et auquel renvoie l'article 46 UE – lu en combinaison avec l'article 6 de la [CEDH] et avec les articles 46, 47 et 52, paragraphe 3, de la [Charte] – doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils font obstacle à ce que l'État italien adopte, après un laps de temps appréciable (neuf ans), une disposition normative, telle que l'article 32, paragraphe 7, de la loi nº 183/2010, qui altère les conséquences des procédures en cours et porte directement préjudice au travailleur en faveur de l'employeur et à ce que la mesure destinée à rétablir la situation antérieure perde de son efficacité au fur et à mesure que la procédure se prolonge et finisse par être presque réduite à néant?

7) Si la Cour ne devait pas reconnaître aux principes exposés la valeur de principes fondamentaux du droit de l'Union aux fins de leur application horizontale généralisée entre parties et, partant, l'unique contrariété d'une disposition telle que l'article 32, paragraphes 5 à 7, de la loi nº 183/2010 avec les obligations prévues à la directive 1999/70/CE et à la [Charte], une société, telle que la défenderesse au principal, doit-elle être considérée comme un organisme étatique, aux fins de l'application directe verticale du droit de l'Union et, en particulier, de la clause 4 de [l'accord-cadre] et de la [Charte]?»

Sur les demandes de Mme Carratù postérieures à la clôture de la procédure orale

17 Par demande du 14 octobre 2013, parvenue au greffe de la Cour le 6 novembre suivant, Mme Carratù a, à la suite des conclusions de M. l'avocat général prononcées le 26 septembre 2013, demandé, à titre principal, sur le fondement de l'article 83 du règlement de procédure de la Cour, la réouverture de la procédure orale en invoquant la possibilité que la Cour ne soit pas suffisamment éclairée, la survenance de faits nouveaux et la probabilité que l'affaire soit décidée sur la base d'arguments qui n'auraient pas été débattus entre les parties. À titre subsidiaire, Mme Carratù invite la Cour, sur le fondement de l'article 101, paragraphe 1, du règlement de procédure, à adresser à la juridiction de renvoi une demande d'éclaircissements. Enfin, à titre plus subsidiaire, Mme Carratù demande que les parties dans l'affaire D'Aniello e.a. (C-89/13), pendante devant la Cour, soient autorisées à déposer des observations dans la présente affaire.

18 Il importe de rappeler, en premier lieu, que la Cour peut, d'office ou sur proposition de l'avocat général, ou encore à la demande des parties, ordonner la réouverture de la procédure orale, conformément à l'article 83 du règlement de procédure, si elle considère qu'elle est insuffisamment éclairée ou que l'affaire doit être tranchée sur la base d'un argument qui n'a pas été débattu entre les parties (arrêt du 11 avril 2013, Novartis Pharma, C-535/11, point 30 et jurisprudence citée).

19 En second lieu, en vertu de l'article 252, deuxième alinéa, TFUE, l'avocat général a pour rôle de présenter publiquement, en toute impartialité et en toute indépendance, des conclusions motivées sur les affaires qui, conformément au statut de la Cour de justice de l'Union européenne, requièrent son intervention. Dans l'exercice de cette mission, il lui est loisible, le cas échéant, d'analyser une demande de décision préjudicielle en la replaçant dans un contexte plus large que celui strictement défini par la juridiction de renvoi ou par les parties au principal. Étant donné que la Cour n'est liée ni par les conclusions de l'avocat général ni par la motivation sur laquelle celles-ci sont fondées, il n'est pas indispensable de rouvrir la procédure orale, conformément à l'article 83 du règlement de procédure, chaque fois que l'avocat général soulève un point de droit qui n'a pas fait l'objet d'un échange entre les parties (arrêt Novartis Pharma, précité, point 31 et jurisprudence citée).

20 En l'occurrence, d'une part, la demande de décision préjudicielle ne nécessite nullement d'être tranchée sur la base d'arguments qui n'auraient pas été débattus entre les parties. D'autre part, la demande d'éclaircissements présentée par M^me^ Carratù est dépourvue d'intérêt dans la mesure où la juridiction de renvoi a correctement exposé le cadre réglementaire national, point qui n'est nullement contesté dans les observations soumises à la Cour. Enfin, les affaires C-361/12 et C-89/13 n'ayant pas été jointes, le statut de la Cour et le règlement de procédure de cette dernière ne prévoient pas l'éventualité d'entendre, lors de l'examen d'une affaire, des parties à une autre affaire. Dès lors, la Cour est suffisamment éclairée pour statuer sur ladite demande.

21 Par conséquent, il convient, l'avocat général entendu, de ne pas faire droit aux demandes de M^me^ Carratù telles que rappelées au point 17 du présent arrêt.

Sur la recevabilité de la demande de décision préjudicielle

22 Poste Italiane considère que les questions posées par la juridiction de renvoi sont irrecevables, car, d'une part, cette dernière n'aurait pas identifié les critères sur la base desquels la Cour pourrait fonder son appréciation et, d'autre part, la disposition nationale en cause au principal, à savoir l'article 32, paragraphes 5 à 7, de la loi n° 183/2010, relative au régime de sanctions applicables en cas de fixation illicite d'un terme au contrat d'emploi, ne relèverait pas de la directive 1999/70. En effet, cette directive aurait été transposée dans le droit interne italien par le décret législatif n° 368/2001, alors que la disposition litigieuse, entrée en vigueur seulement le 24 novembre 2010, aurait été adoptée pour des finalités et des buts autres que la nécessité de mettre en œuvre cette directive, à savoir le régime des sanctions applicables en cas de fixation illicite d'un terme au contrat d'engagement d'un salarié, aspect nullement réglementé par ladite directive.

23 Il convient de rappeler d'emblée que, selon une jurisprudence constante de la Cour, le refus de cette dernière de statuer sur une demande de décision préjudicielle introduite par une juridiction nationale n'est possible que lorsqu'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 12 juin 2008, Gourmet Classic, C-458/06, Rec. p. I-4207, point 25 et jurisprudence citée).

24 En l'espèce, il ne paraît guère contestable que l'interprétation du droit de l'Union sollicitée par la juridiction de renvoi réponde effectivement à un besoin objectif inhérent à la solution d'un contentieux pendant devant elle. En effet, en premier lieu, le contrat de travail, dès lors qu'il s'agit

d'un contrat à durée déterminée, relève du champ d'application matériel de l'accord-cadre et, en second lieu, le contentieux pendant devant la juridiction de renvoi porte sur la comparabilité de la situation juridique d'une salariée engagée pour une durée déterminée avec celle des salariés engagés pour une durée indéterminée.

25 En outre, il importe de relever, ainsi que l'a fait M. l'avocat général au point 33 de ses conclusions, que la question de savoir si la loi n° 183/2010 a été adoptée dans le cadre de la transposition de la directive 1999/70 est sans incidence sur la recevabilité de la demande de décision préjudicielle.

26 Dans ces circonstances, la demande de décision préjudicielle doit être déclarée recevable.

Sur les questions préjudicielles

Sur la septième question

27 Par sa septième question, qu'il convient de traiter en premier lieu, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle peut être invoquée directement contre une entité étatique, telle que la défenderesse au principal.

28 Il importe de préciser que la Cour a déjà eu l'occasion de juger que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre apparaît, du point de vue de son contenu, inconditionnelle et suffisamment précise pour être invoquée par un particulier devant un juge national (voir arrêt du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, point 68).

29 Il convient, en outre, de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, figure au nombre des entités qui peuvent se voir opposer les dispositions d'une directive susceptibles d'avoir des effets directs une entité qui, quelle que soit sa forme juridique, a été chargée en vertu d'un acte de l'autorité publique d'accomplir, sous le contrôle de cette dernière, un service d'intérêt public et qui dispose, à cet effet, de pouvoirs exorbitants par rapport aux règles applicables dans les relations entre particuliers (voir arrêt du 12 septembre 2013, Kuso, C-614/11, point 32 et jurisprudence citée).

30 En l'espèce, il ressort de la demande de décision préjudicielle et des observations soumises à la Cour que, comme l'a relevé M. l'avocat général aux points 106 et suivants de ses conclusions, Poste Italiane est une entité entièrement détenue par l'État italien par l'intermédiaire de son unique actionnaire, le ministère de l'Économie et des Finances. En outre, elle est contrôlée par l'État et la Corte dei Conti (Cour des comptes), dont un membre siège au conseil d'administration.

31 Par conséquent, il y a lieu de répondre à la septième question que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle peut être invoquée directement contre une entité étatique, telle que Poste Italiane.

Sur la quatrième question

32 Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens que la notion de «conditions d'emploi» inclut l'indemnité qu'un employeur est tenu de verser à un travailleur en raison de la fixation illicite d'un terme à son contrat de travail.

33 Il convient de rappeler que, eu égard aux objectifs poursuivis par l'accord-cadre, la clause 4 de celui-ci doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive (arrêt du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, Rec. p. I-14031, point 49 et jurisprudence citée).

34 Si, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 37 de ses conclusions, les dispositions de l'accord-cadre ne définissent pas expressément la notion de «conditions d'emploi», la Cour a déjà eu l'occasion d'interpréter cette notion de «conditions d'emploi» au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, figurant en 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), laquelle est rédigée dans des termes quasi identiques à ceux de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

35 Ainsi, la Cour a jugé que le critère décisif pour déterminer si une mesure relève des «conditions d'emploi» au sens de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel est précisément celui de l'emploi, à savoir la relation de travail établie entre un travailleur et son employeur (voir, en ce sens, arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a., C-395/08 et C-396/08, Rec. p. I-5119, point 46).

36 S'agissant de l'accord-cadre, ce raisonnement est transposable aux indemnités destinées à compenser le recours illicite à un contrat à durée déterminée.

37 En effet, il est constant qu'une telle indemnité est allouée à un travailleur en raison de la relation de travail le liant à son employeur. Étant ainsi versée en raison de l'emploi, elle relève de la notion de «conditions d'emploi».

38 Dès lors, il convient de répondre à la quatrième question que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens que la notion de «conditions d'emploi» inclut l'indemnité qu'un employeur est tenu de verser à un travailleur en raison de la fixation illicite d'un terme à son contrat de travail.

Sur la cinquième question

39 Par sa cinquième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle impose de traiter de manière identique l'indemnité allouée en cas de fixation illicite d'un terme à un contrat de travail et celle versée en cas de rupture illicite d'un contrat de travail à durée indéterminée.

40 Il convient, à titre liminaire, de rappeler que, aux termes de la clause 1, sous a), de l'accord-cadre, l'un des objectifs de celui-ci est d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination. De même, le troisième alinéa du préambule de cet accord-cadre énonce que celui-ci «illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination». Le considérant 14 de la directive 1999/70 indique à cet effet que l'objectif de l'accord-cadre consiste, notamment, à améliorer la qualité du travail à durée déterminée en fixant des prescriptions minimales de nature à garantir l'application du principe de non-discrimination (arrêt Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, précité, point 47).

41 L'accord-cadre, en particulier sa clause 4, vise à faire application dudit principe 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 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rec. p. I-7109, point 37).

42 Toutefois, ainsi qu'il résulte du libellé même de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, l'égalité de traitement ne s'applique pas entre des travailleurs à durée déterminée et des travailleurs à durée indéterminée non comparables.

43 Dès lors, pour apprécier si l'indemnité versée en cas de fixation illicite d'un terme à un contrat de travail à durée déterminée et celle versée en cas de rupture illicite d'un contrat de travail à durée indéterminée doit être établie de manière identique, il convient d'examiner d'emblée si les personnes intéressées peuvent être considérées comme se trouvant dans une situation comparable (voir, par analogie, arrêt du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, point 42 ainsi que jurisprudence citée).

44 Or, force est de constater que l'une de ces indemnités est versée dans une situation qui est sensiblement différente de celle donnant lieu au versement de l'autre desdites indemnités. En effet, la première indemnité concerne des travailleurs dont le contrat a été établi irrégulièrement, alors que la seconde concerne des travailleurs licenciés.

45 Il s'ensuit que l'égalité de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée comparables, telle qu'imposée par la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, ne s'applique pas dans un litige tel que celui au principal.

46 Il convient toutefois de préciser que la clause 8, point 1, de l'accord-cadre dispose que «[l]es États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans le présent accord».

47 Plus particulièrement, si l'énoncé de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre ne permet pas de considérer que l'indemnité sanctionnant la fixation d'un terme illicite à un contrat de travail et celle correspondant à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée se rapportent à des travailleurs se trouvant dans des situations comparables, il ressort de la lecture combinée desdites clauses 4, point 1, et 8, point 1, que celles-ci habilitent les États membres qui le souhaitent à introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs à durée déterminée et, donc, à assimiler, dans une hypothèse telle que celle en cause au principal, les conséquences pécuniaires de la conclusion illicite d'un contrat de travail à durée déterminée à celles qui peuvent être tirées en cas de rupture illicite d'un contrat de travail à durée indéterminée.

48 En conséquence, il convient de répondre à la cinquième question que, si l'accord-cadre ne s'oppose pas à ce que les États membres introduisent un traitement plus favorable que celui prévu par celui-ci pour les travailleurs à durée déterminée, la clause 4, point 1, de cet accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle n'impose pas de traiter de manière identique l'indemnité allouée en cas de fixation illicite d'un terme à un contrat de travail et celle versée en cas de rupture illicite d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sur les première, deuxième, troisième et sixième questions

49 Eu égard aux réponses apportées aux quatrième et cinquième questions, il n'y a pas lieu de statuer sur les première, deuxième, troisième et sixième questions.

Sur les dépens

50 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 (troisième chambre) dit pour droit:

1) La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, figurant en 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 qu'elle peut être invoquée directement contre une entité étatique, telle que Poste Italiane SpA.

2) La clause 4, point 1, du même accord-cadre sur le travail à durée déterminée doit être interprétée en ce sens que la notion de «conditions d'emploi» inclut l'indemnité qu'un employeur est tenu de verser à un travailleur en raison de la fixation illicite d'un terme à son contrat de travail.

3) Si ledit accord-cadre ne s'oppose pas à ce que les États membres introduisent un traitement plus favorable que celui prévu par celui-ci pour les travailleurs à durée déterminée, la clause 4, point 1, de cet accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle n'impose pas de traiter de manière identique l'indemnité allouée en cas de fixation illicite d'un terme à un contrat de travail et celle versée en cas de rupture illicite d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Signatures