Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (dixième chambre)

26 novembre 2026 *

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clause 4 – Principe de non-discrimination – Conditions d'emploi – Personnel spécialisé du service public de la justice – Assistants judiciaires relevant de ce personnel et employés à durée déterminée sur la base d'un mandat de cinq ans renouvelable – Droits salariaux – Augmentation salariale liée à l'ancienneté – Prise en compte de l'ancienneté dans la limite de cinq ans uniquement pour les assistants judiciaires »

Dans l'affaire C-680/25,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunalul Mureș (tribunal de grande instance de Mureș, Roumanie), par décision du 25 septembre 2024, parvenue à la Cour le 23 octobre 2025, dans la procédure

A. J.

contre

Tribunalul Suceava,

Înalta Curte de Casație și Justiție,

LA COUR (dixième chambre),

composée de M. B. Smulders (rapporteur), président de chambre, MM. J. Passer et D. Gratsias, juges,

avocat général : M. J. Richard de la Tour,

greffier : M. V. Di Bucci,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour le gouvernement roumain, par M^mes^ E. Gane, L. Ghiță et A. Wellman, en qualité d'agents,

– pour la Commission européenne, par M^mes^ D. Recchia et E. A. Stamate, en qualité d'agents,

* Langue de procédure : le roumain.

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre »), 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).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant A. J., assistante judiciaire employée au sein du Tribunalul Suceava (tribunal de grande instance de Suceava, Roumanie), à cette juridiction ainsi qu'à l'Înalta Curte de Casație și Justiție (Haute Cour de cassation et de justice, Roumanie) au sujet du paiement d'une augmentation salariale à laquelle elle estime avoir droit au titre de son ancienneté supérieure à cinq ans.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Aux termes de l'article 1er de la directive 1999/70, celle-ci vise « à mettre en œuvre l'accord-cadre ».

4 La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée « Champ d'application », prévoit, à son point 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. »

5 La clause 3 de l'accord-cadre, intitulée « Définitions », est libellée comme suit :

« Aux termes du présent accord, on entend par :

1. "travailleur à durée déterminée", une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ;

2. "travailleur à durée indéterminée comparable", un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales. »

6 La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », énonce, à ses points 1 et 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.

[...]

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 justifi[é]s par des raisons objectives. »

Le droit roumain

7 Aux termes de l'article 19, paragraphe 1, de l'annexe nº VI de la Legea nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (loi nº 330/2009 relative au système uniforme de rémunération du personnel payé sur des fonds publics), du 5 novembre 2009 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, nº 762 du 9 novembre 2009), intitulée « Réglementation spécifique pour le personnel du système judiciaire » :

« Les assistants judiciaires [...] perçoivent une allocation mensuelle brute d'encadrement fixée selon les coefficients de hiérarchisation prévus au point 25 de l'annexe nº VI/1. »

8 Le point 25 de l'annexe nº VI/1 de cette loi est libellé comme suit :

« [...]

Numéro d'ordre	Fonction	Ancienneté dans l'emploi	Augmentation de la rémunération	Coefficients de hiérarchisation					
				Base	Échelle correspondant aux tranches d'ancienneté				
					1	2	3	4	5
25.	Juge ayant rang de juge du tribunal de première instance, procureur ayant rang de procureur près [un tel tribunal] [...], personnel juridique assimilé aux juges [...], assistant judiciaire, [...]	Base 0 à 3 ans		4,50	4,75	4,95	5,20	5,40	5,65
		3 à 5 ans	10 %		5,25	5,45	5,70	5,95	6,20
		5 à 10 ans	15 %			5,70	6,00	6,20	6,50
		10 à 15 ans	20 %				6,25	6,50	6,80
		15 à 20 ans	25 %					6,75	7,05
		Plus de 20 ans	30 %						7,30

[...] »

9 L'article 16, paragraphe 1 du chapitre VIII, intitulé « Réglementation spécifique applicable au personnel du système judiciaire », de l'annexe V de la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (loi-cadre n° 153/2017 relative à la rémunération du personnel payé sur des fonds publics), du 28 juin 2017 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 492 du 28 juin 2017), dispose :

« Les assistants judiciaires [...] perçoivent une allocation mensuelle d'encadrement prévue dans la présente annexe, au chapitre I, section A, numéro d'ordre 4, correspondant à une ancienneté dans l'emploi de zéro à trois ans ou de trois à cinq ans. »

10 L'article 426, paragraphes 1 à 3, de la Legea nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (loi nº 134/2010 portant code de procédure civile), du 1er juillet 2010 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, nº 247 du 10 avril 2015), énonce :

« 1. La décision est rédigée par le juge qui a statué sur l'affaire. Lorsque la formation de jugement comprend également des assistants judiciaires ou des magistrats-assistants, le président peut désigner l'un d'entre eux pour rédiger la décision.

2. Celui des juges ou des assistants judiciaires dont l'opinion s'est avérée minoritaire lors du délibéré rédige une opinion séparée, qui comprend l'exposé des motifs, la solution qu'il a proposée et sa signature. [...]

3. La décision est signée par les membres de la formation de jugement et par le greffier. »

11 L'article 60 de la Legea nr. 304/2022 privind organizarea judiciară (loi nº 304/2022 sur l'organisation du système judiciaire), du 15 novembre 2022 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, nº 1104 du 16 novembre 2022), prévoit :

« 1. La formation compétente pour statuer en première instance sur les affaires relevant du contentieux du travail et de la sécurité sociale est composée d'un juge et de deux assistants judiciaires. [...]

2. Les assistants judiciaires participent aux délibérations avec voix consultative et signent les décisions prononcées. Leur opinion est consignée dans la décision et l'opinion séparée est motivée. »

12 L'article 121 de cette loi dispose :

« Les assistants judiciaires sont nommés par le ministre de la Justice, sur proposition du Conseil économique et social, pour un mandat de cinq ans, parmi les personnes ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans des fonctions juridiques [...]

[...] »

13 Aux termes de l'article 122, paragraphes 1 à 4 et 8, de ladite loi :

« 1. Les assistants judiciaires jouissent d'une stabilité pendant la durée de leur mandat et ne sont soumis qu'à la loi.

2. Les dispositions légales relatives aux obligations, aux interdictions et aux incompatibilités des juges et des procureurs s'appliquent également aux assistants judiciaires.

3. Les dispositions relatives au congé annuel, à la gratuité des soins médicaux et à la gratuité des transports, prévus par la loi pour les juges et les procureurs, s'appliquent également aux assistants judiciaires.

4. Les assistants judiciaires prêtent serment dans les conditions prévues par la loi pour les juges et les procureurs.

[...]

8. Les assistants judiciaires sont inclus dans les programmes de formation professionnelle continue de l'Institut national de la magistrature, en fonction de la spécificité de leur activité. »

14 L'article 124, paragraphe 1, de la même loi énonce :

« Les dispositions légales relatives aux fautes et aux sanctions disciplinaires ainsi que les motifs de révocation prévus par la loi pour les juges et les procureurs s'appliquent aux assistants judiciaires. »

15 L'article 125, paragraphes 1 et 2, de la loi nº 304/2022 prévoit :

« 1. Les assistants judiciaires sont soumis à des évaluations de la qualité de leur travail tous les deux ans. La première évaluation des assistants judiciaires a lieu un an après leur nomination.

2. L'évaluation prévue au paragraphe 1 est effectuée par le président du [Tribunalul (tribunal de grande instance)] au sein duquel l'assistant judiciaire exerce ses fonctions. La procédure, les critères et les notes d'évaluation du travail des juges prévus par la loi s'appliquent par analogie aux assistants judiciaires, en fonction des tâches qu'ils exercent conformément à la loi. »

16 L'article 6 de la Hotărârea Guvernului nr. 616/2005 privind condițiile, procedura de selecție și de propunere de către Consiliul Economic și Social a candidaților pentru a fi numiți ca asistenți judiciari de către Ministrul Justiției, precum şi condițiile de delegare, detaşare şi transfer ale asistenților judiciari (décision du gouvernement nº 616/2005 relative aux conditions et à la procédure de sélection et de proposition par le Conseil économique et social des candidats à la nomination au poste d'assistant judiciaire par le ministre de la Justice ainsi qu'aux conditions de délégation, de détachement et de transfert des assistants judiciaires), du 23 juin 2005 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, nº 583 du 6 juillet 2005), prévoit :

« 1. La sélection des candidats est effectuée par le Conseil économique et social, avec l'accord des confédérations patronales et des confédérations syndicales représentatives au niveau national. En cas de désaccord des confédérations, le bureau exécutif du Conseil économique et social décide des candidats qui seront proposés.

2. Le Conseil économique et social [...] examine les dossiers des candidats et vérifie la réussite à l'examen de sélection, puis les soumet pour avis au bureau exécutif et pour approbation à l'assemblée plénière du Conseil économique et social. »

17 L'article 1er, paragraphe 2, sous e), i), et paragraphe 3, de l'Ordonanța de guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (ordonnance du gouvernement nº 137/2000 relative à la prévention et à la sanction de toutes les formes de discrimination), du 31 août 2000 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, nº 166 du 7 mars 2014), dispose :

« 2. Le principe de l'égalité entre les citoyens et le principe de l'absence de privilèges et de discriminations sont garantis notamment dans l'exercice des droits suivants :

[...]

e) les droits économiques, sociaux et culturels, notamment :

(i) le droit [...] à une rémunération équitable et satisfaisante ;

[...]

3. L'exercice des droits énoncés au présent article concerne les personnes qui se trouvent dans des situations comparables. »

18 L'article 2, paragraphe 1, de cette ordonnance prévoit :

« Au sens de la présente ordonnance, on entend par discrimination toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la nationalité, l'appartenance à une ethnie, la langue, la religion, la catégorie sociale, les convictions, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la maladie chronique non contagieuse, la séropositivité au [virus d'immunodéficience humaine (VIH)], l'appartenance à une catégorie défavorisée, ainsi que tout autre critère ayant pour objet ou effet de restreindre ou d'écarter la reconnaissance, l'usage ou l'exercice, sur un pied d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales ou des droits reconnus par la loi, dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

19 A. J., qui est employée au sein du Tribunalul Suceava (tribunal de grande instance de Suceava) en tant qu'assistante judiciaire, a acquis, en cette qualité, plus de cinq ans d'ancienneté du fait de plusieurs renouvellements de sa relation de travail à durée déterminée.

20 Elle a saisi le Tribunalul Mureş (tribunal de grande instance de Mureş, Roumanie), qui est la juridiction de renvoi, d'un recours tendant à faire condamner le Tribunalul Suceava (tribunal de grande instance de Suceava) et l'Înalta Curte de Casație și Justiție (Haute Cour de cassation et de justice) à lui payer, en vertu de l'article 19 de l'annexe nº VI de la loi nº 330/2009, lu en combinaison avec le point 25 de l'annexe nº VI/1 de cette loi, l'augmentation salariale à laquelle elle estime avoir droit, correspondant aux coefficients de hiérarchisation applicables pour une ancienneté supérieure à cinq ans.

21 Au soutien de son recours, A. J. fait valoir qu'elle a été privée de cette augmentation pour un motif discriminatoire, fondé sur la durée déterminée de son emploi en tant qu'assistante judiciaire. En effet, dans le cas des assistants judiciaires, employés à durée déterminée, l'ancienneté, aux fins de ladite augmentation, serait prise en compte dans la limite de cinq ans, alors que les autres membres du personnel spécialisé du service public de la justice (ci-après le « personnel spécialisé de la justice »), qui sont employés à durée indéterminée, pourraient bénéficier d'une augmentation salariale qui prend en compte leur ancienneté pouvant dépasser cinq ans.

22 La juridiction de renvoi fait observer, en premier lieu, que les assistants judiciaires relèvent du personnel spécialisé de la justice, composé notamment de juges, de procureurs et de personnel auxiliaire spécialisé ainsi que de personnel administratif assimilé aux juges et aux procureurs (ci-après le « personnel assimilé »). Au sein du personnel spécialisé de la justice, les assistants judiciaires seraient les seuls à être employés à durée déterminée et les seuls à voir limitée à cinq ans maximum l'ancienneté pouvant être prise en compte aux fins de l'augmentation salariale prévue à l'article 16, paragraphe 1, du chapitre VIII de l'annexe V de la loi-cadre nº 153/2017.

23 Or, les caractéristiques essentielles de la fonction d'assistant judiciaire seraient, à plusieurs égards, comparables à celles des fonctions exercées par les autres membres du personnel spécialisé de la justice.

24 À cet égard, la juridiction de renvoi indique, en se référant à l'article 426 de la loi nº 134/2010 et aux articles 121 à 125 de la loi nº 304/2022, que les assistants judiciaires sont membres des formations de jugement des juridictions roumaines qui sont amenées à statuer dans des affaires sensibles et complexes relevant du contentieux du travail et de la sécurité sociale, qu'ils doivent respecter toutes les obligations professionnelles définies par la loi pour les juges et les procureurs ainsi que les incompatibilités et interdictions légales applicables aux juges et aux procureurs, qu'ils sont tenus de prêter le serment des juges et des procureurs et de revêtir la tenue prescrite pour les juges, que, dans l'exercice de leurs fonctions, ils ne sont soumis qu'à la loi, leur indépendance ainsi que leur impartialité étant garanties, qu'ils délibèrent avec les juges et qu'ils ont la prérogative d' émettre, le cas échéant, une opinion séparée.

25 Ladite juridiction ajoute que, à la différence des juges professionnels qui sont recrutés par le Conseil supérieur de la magistrature, les assistants judiciaires sont nommés, pour un mandat de cinq ans renouvelable, sur proposition du Conseil économique et social, et qu'ils ont pour mission, du fait de leur expérience dans les domaines du travail et de la sécurité sociale, d'améliorer la qualité de la justice et de rétablir la paix sociale dans ces domaines, lesquels sont caractérisés par de fortes tensions sociales.

26 Compte tenu de ces éléments, la juridiction de renvoi considère que, en ce qui concerne une augmentation salariale telle que celle en cause au principal, d'une part, les assistants judiciaires sont comparables, notamment, aux juges professionnels, lesquels sont employés à durée indéterminée, les différences entre ces deux catégories de membres du personnel spécialisé de la justice n'étant pas déterminantes. En effet, ces différences porteraient non pas sur l'essence même de l'activité judiciaire et le contenu des fonctions exercées par chacune de ces catégories, mais sur les modalités de recrutement de celles-ci. Certes, à la différence du juge professionnel, qui, lors des délibérations, dispose d'une voix décisive, les assistants judiciaires ont seulement voix consultative. Toutefois, cette différence ne serait pas déterminante dès lors que le juge et les assistants auraient tous deux voix obligatoire.

27 D'autre part, les assistants judiciaires seraient comparables, notamment, au personnel assimilé, également employé à durée indéterminée, et ce malgré certaines différences entre ces deux catégories de personnel. La juridiction de renvoi relève, notamment, que, alors que le personnel assimilé effectue uniquement des tâches administratives, les assistants judiciaires exercent des fonctions juridictionnelles et, par là même, des responsabilités judiciaires d'une importance manifestement supérieure à celles de la quasi-totalité des autres membres du personnel spécialisé de la justice et, notamment, du personnel assimilé. Cela étant, lesdites deux catégories de personnel auraient la même spécialité juridique et seraient soumises au même rapport d'autorité dans le cadre du même service public puisqu'elles seraient nommées, sanctionnées disciplinairement et révoquées par arrêté du ministre de la Justice.

28 S'agissant, en deuxième lieu, d'une augmentation salariale telle que celle en cause au principal, la juridiction de renvoi précise que les avantages rémunératoires dont fait partie cette augmentation sont accordés au personnel spécialisé de la justice dans l'objectif général de garantir l'indépendance et l'impartialité de la justice, en assurant aux membres de ce personnel une rémunération élevée et non discriminatoire ainsi que, en compensant, au moins en partie, les privations et les restrictions auxquelles ceux-ci sont assujettis, et ce, notamment, en fonction de la durée d'exercice de leurs fonctions, étant entendu que ladite augmentation ne serait en aucun cas accordée pour des raisons d'indépendance ou d'inamovibilité propres à certaines catégories dudit personnel.

29 Cet objectif concernerait l'ensemble du personnel spécialisé de la justice, en ce compris les assistants judiciaires. Le fait que le législateur roumain ait néanmoins exclu les seuls assistants judiciaires de l'augmentation salariale correspondant à une ancienneté d'une durée supérieure à cinq ans constituerait, dès lors, un traitement discriminatoire en matière de rémunération à leur égard, lequel s'inscrirait, au demeurant, dans un cadre plus large d'actes de discrimination et de marginalisation des assistants judiciaires, tels que le refus de transformer leur relation de travail, après trois renouvellements, en une relation à durée indéterminée.

30 En troisième lieu, en ce qui concerne plus précisément le critère sur lequel se fonde un tel traitement discriminatoire, la juridiction de renvoi constate que ce traitement repose uniquement sur la durée déterminée de l'emploi des assistants judiciaires. En effet, ces assistants seraient employés pour un mandat de cinq ans renouvelable, c'est-à-dire pour une durée déterminée, et la durée maximale d'ancienneté pouvant être prise en compte aux fins de l'augmentation salariale serait alignée sur la durée de ce mandat, alors que les autres membres du personnel spécialisé de la justice seraient, quant à eux, engagés à durée indéterminée et ne se verraient pas appliquer pareille limitation.

31 Au vu de l'ensemble de ces éléments, la juridiction de renvoi considère que les assistants judiciaires, qui sont des « travailleurs à durée déterminée » au sens de l'accord-cadre, font, en ce qui concerne l'octroi d'une augmentation salariale telle que celle en cause au principal, laquelle constitue une « condition d'emploi » au sens de cet accord-cadre, l'objet d'un traitement « moins favorable », au sens de la clause 4 de l'accord-cadre, par rapport aux autres membres du personnel spécialisé de la justice employés à durée indéterminée. Elle souligne, dans ce contexte, que ce traitement « moins favorable » n'est justifié par aucune raison objective, la nature et les caractéristiques des missions des assistants judiciaires étant identiques à celles du reste du personnel spécialisé de la justice, voire d'une importance supérieure à celles de la quasi-totalité des autres membres de ce personnel, dont le personnel assimilé.

32 Cela étant, la juridiction de renvoi indique, premièrement, être empêchée, en l'occurrence, d'assurer le plein effet de la clause 4 de l'accord-cadre en conséquence de plusieurs arrêts prononcés par la Curtea Constituțională (Cour constitutionnelle, Roumanie), qu'elle interprète comme lui interdisant d'appliquer le principe de primauté du droit de l'Union. De plus, en application d'un arrêt de l'Înalta Curte de Casație și Justiție (Haute Cour de cassation et de justice), il lui serait interdit de supprimer la discrimination à l'égard des assistants judiciaires en leur accordant le bénéfice de l'augmentation salariale correspondant à l'ancienneté effectivement acquise dans la fonction d'assistant judiciaire, qui serait d'une durée supérieure à cinq ans. En conséquence, elle se demande s'il lui est possible, en vertu du droit de l'Union, de ne pas tenir compte de ces arrêts.

33 Deuxièmement, si une augmentation salariale telle que celle en cause au principal semble a priori relever de la notion de « condition d'emploi », au sens de la clause 4 de l'accord-cadre, en ce qu'elle serait incontestablement fonction de la relation d'emploi, se poserait la question de savoir si le lien indissociable existant entre cette augmentation et les obligations judiciaires ainsi que les incompatibilités, les interdictions, les restrictions et les privations caractérisant la relation d'emploi concernée a une incidence à cet égard.

34 Troisièmement, la juridiction de renvoi nourrit des doutes quant au point de savoir si le traitement « moins favorable » à l'égard des assistants judiciaires concernant l'octroi d'une augmentation salariale telle que celle en cause au principal peut être justifié par la seule circonstance qu'il est prévu par une disposition législative nationale, compte tenu du principe de légalité prévalant en droit national.

35 Enfin, quatrièmement, la juridiction de renvoi se demande s'il est pertinent, aux fins de l'appréciation du traitement « moins favorable » en cause au regard de la clause 4 de l'accord-cadre, que ce traitement soit pratiqué au sein du même service public. En effet, la justice serait un service public et les compensations financières accordées au personnel spécialisé de la justice, y compris l'augmentation salariale telle que celle en cause au principal, ne constitueraient pas une fin en soi, mais viseraient à garantir l'indépendance de la justice en tant que valeur fondamentale de l'État de droit, la garantie de l'indépendance de la justice impliquant, dans sa dimension financière, le respect du principe de non-discrimination en matière de rémunération.

36 Dans ces conditions, le Tribunalul Mureş (tribunal de grande instance de Mureş) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) La juridiction nationale chargée d'appliquer en priorité les dispositions de [l'accord-cadre] a-t-elle l'obligation d'assurer la pleine efficacité de ces normes en laissant inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition contraire de la législation nationale, même postérieure, sans qu'elle ait à demander ou à attendre l'abrogation préalable de celle-ci par voie législative ou par tout autre procédé ?

2) La notion de "conditions d'emploi" visée à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle peut servir de fondement à une prétention telle que celle en cause au principal, qui tend à l'attribution à un travailleur à durée déterminée d'un droit salarial (augmentation ou prime salariale) au titre de l'ancienneté, droit réservé par le droit national aux seuls travailleurs à durée indéterminée ?

3) La clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à l'instauration d'une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée (en ce qui concerne l'attribution [de l'augmentation salariale en cause]), qui serait justifiée par la seule circonstance qu'elle est prévue par une disposition législative nationale d'un État membre ?

4) Les juridictions nationales sont-elles tenues, en vertu de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, de protéger les droits individuels des travailleurs à durée déterminée, en particulier en cas de discrimination résultant directement de dispositions législatives nationales et en cas d'inégalité de rémunération entre ces travailleurs et les travailleurs à durée indéterminée, notamment lorsque cette inégalité est pratiquée au sein du même service public ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur les deuxième à quatrième questions

37 Par ses deuxième à quatrième questions, qu'il y a lieu d'examiner conjointement et en premier lieu, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle, s'agissant d'une augmentation salariale liée à l'ancienneté et octroyée au personnel spécialisé de la justice, une catégorie de travailleurs relevant de ce personnel et employés à durée déterminée a droit à cette augmentation calculée dans la limite de cinq ans d'ancienneté, alors que les autres membres dudit personnel, travaillant au sein du même service public et employés à durée indéterminée, peuvent bénéficier de ladite augmentation sans se voir appliquer une telle limite.

38 À cet égard, il convient de rappeler que le point 1 de la clause 4 de l'accord-cadre 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 travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. Le point 4 de cette clause énonce la même interdiction en ce qui concerne les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi.

39 En premier lieu, la juridiction de renvoi constate que la catégorie des travailleurs concernés en l' occurrence, à savoir les assistants judiciaires tels que A. J., qui sont nommés par le ministre de la Justice pour un mandat de cinq ans renouvelable, relève de la notion de « travailleurs à durée déterminée », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, lue en combinaison avec la clause 3, point 1, de celui-ci, indépendamment du fait que ces travailleurs participent à la résolution des litiges relevant du contentieux du travail et de la sécurité sociale.

40 Ce constat apparaît conforme à la jurisprudence relative à cette notion et notamment à celle selon laquelle ladite notion englobe l'ensemble des travailleurs, sans opérer de distinction selon la qualité publique ou privée de l'employeur auquel ils sont liés et quelle que soit la qualification de leur contrat en droit interne, l'accord-cadre n'excluant aucun secteur particulier et les prescriptions énoncées dans cet accord ayant vocation à s'appliquer aux contrats ainsi qu'aux relations de travail à durée déterminée conclus avec les administrations et les autres entités du secteur public [arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, points 115 et 121 ainsi que jurisprudence citée].

41 S'agissant, en deuxième lieu, de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, il convient de rappeler que le critère décisif pour déterminer si une mesure relève de cette notion est précisément celui de l'emploi, à savoir la relation de travail établie entre un travailleur et son employeur (arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 41 et jurisprudence citée).

42 La Cour a déjà jugé que relèvent de cette notion, notamment, des primes d'ancienneté et des compléments de rémunération dont l'octroi est subordonné à l'accomplissement d'une certaine période de service (arrêt du 20 juin 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, points 26 et 27 ainsi que jurisprudence citée), le calcul de l'ancienneté du travailleur au moment de la conclusion de son contrat de travail à durée indéterminée (arrêt du 19 septembre 2024, Consiglio nazionale delle Ricerche, C-439/23, EU:C:2024:773, point 32) ou, plus généralement, les règles relatives aux périodes de service à accomplir afin de pouvoir être classé dans une catégorie de rémunération (arrêt du 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione et INPS, C-270/22,

EU:C:2023:933, point 55 et jurisprudence citée), ce qui, au demeurant, est confirmé par la clause 4, point 4, de l'accord-cadre qui concerne l'interdiction des différences de traitement quant aux critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi.

43 Il apparaît, dès lors, qu'un avantage tel que l'augmentation salariale en cause au principal, qui a pour objet d'augmenter, par l'application d'un coefficient de hiérarchisation, le montant de la rémunération accordée aux membres du personnel spécialisé de la justice en fonction de leur ancienneté relève de la notion de « conditions d'emploi ». Est sans incidence, à cet égard, la circonstance, évoquée par la juridiction de renvoi, que cette augmentation fait partie d'un ensemble d'avantages accordés à ce personnel qui ne constituent pas « une fin en soi », mais qui sont destinés, notamment, à garantir l'indépendance dudit personnel. En effet, cette circonstance n'affecte en rien le fait que ladite augmentation est liée à l'emploi du même personnel.

44 Il convient, en troisième lieu, d'examiner si le fait que la prise en compte, pour les assistants judiciaires, de leur ancienneté dans la limite de cinq ans aux fins d'une augmentation salariale telle que celle en cause au principal, alors que les autres membres du personnel spécialisé de la justice peuvent voir leur ancienneté prise en compte à cette même fin pour une durée supérieure à vingt ans, conduit à une différence de traitement, au sens de la clause 4, point 1, de l' accord-cadre, constitutive d'un traitement moins favorable des travailleurs à durée déterminée par rapport aux travailleurs à durée indéterminée comparables.

45 À cet égard, premièrement, dans la mesure où, d'une part, les assistants judiciaires sont, comme le souligne la juridiction de renvoi, les seuls, parmi l'ensemble du personnel spécialisé de la justice, à être employés à durée déterminée, à savoir pour un mandat de cinq ans renouvelable, et où, d'autre part, il n'est pas contesté que la prise en compte de l'ancienneté des assistants judiciaires dans la limite de cinq ans aux fins d'une augmentation salariale les désavantage par rapport aux autres membres de ce personnel, en ce qu'ils bénéficient d'une augmentation salariale maximale et proportionnellement moindre que celle que perçoivent ces autres membres, une telle limite constitue une différence de traitement impliquant un traitement « moins favorable » de ces travailleurs à durée déterminée par rapport aux travailleurs à durée indéterminée employés au sein du même service public.

46 Cependant, il importe, deuxièmement, de souligner que le principe de non-discrimination a été mis en œuvre et concrétisé par la clause 4 de l'accord-cadre uniquement en ce qui concerne les différences de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée qui se trouvent dans une situation comparable (arrêt du 4 septembre 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, point 41).

47 En effet, cette clause ne vise à faire application du principe de non-discrimination aux travailleurs à durée déterminée qu'en vue d'empêcher qu'une relation d'emploi à durée déterminée soit utilisée par un employeur pour priver ces travailleurs de droits qui sont reconnus aux travailleurs à durée indéterminée (arrêt du 4 septembre 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, point 42 et jurisprudence citée).

48 Il s'ensuit qu'une différence de traitement qui est fondée sur un critère autre que la durée déterminée ou indéterminée de la relation de travail ne relève pas de l'interdiction énoncée à la clause 4 de l'accord-cadre (arrêt du 4 septembre 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, point 43 et jurisprudence citée).

49 Par conséquent, pour qu'une différence de traitement, telle que celle visée au point 45 du présent arrêt, constitue une discrimination interdite par la clause 4 de l'accord-cadre, encore faut-il établir qu'elle concerne des situations comparables, avant de déterminer, le cas échéant, si une telle différence de traitement est susceptible d'être justifiée par des « raisons objectives » [voir, en ce sens, arrêts du 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione et INPS, C-270/22, EU:C:2023:933, point 61 ainsi que jurisprudence citée, et du 20 février 2024, X (Absence de motifs de résiliation), C-715/20, EU:C:2024:139, point 46 ainsi que jurisprudence citée].

50 S'agissant, ainsi, troisièmement, de la comparabilité des situations concernées, il convient de rappeler que, pour apprécier si les personnes intéressées exercent un travail identique ou similaire, au sens de l'accord-cadre, il y a lieu, conformément à la clause 3, point 2, et à la clause 4, point 1, de celui-ci, de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions d'emploi, ces personnes peuvent être considérées comme se trouvant dans une situation comparable [arrêt du 20 février 2024, X (Absence de motifs de résiliation), C-715/20, EU:C:2024:139, point 47 et jurisprudence citée].

51 En l'occurrence, il appartient à la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer si les assistants judiciaires, employés à durée déterminée, se trouvent dans une situation comparable à celle des autres travailleurs relevant du personnel spécialisé de la justice et employés à durée indéterminée (voir, par analogie, arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 49 et jurisprudence citée).

52 Cela étant, compte tenu des explications fournies par cette juridiction relatives aux fonctions et aux modalités de recrutement des assistants judiciaires, qui sont mentionnées aux points 24 et 25 du présent arrêt, et afin de lui fournir une réponse utile, il importe de relever qu'il ressort de ces explications, en substance, que les assistants judiciaires font partie des formations de jugement des juridictions roumaines compétentes pour trancher les litiges relevant du contentieux du travail et de la sécurité sociale, de telles formations comprenant, en principe, un juge et deux assistants judiciaires. Ils bénéficient des mêmes garanties d'indépendance et d'impartialité que les juges et participent aux délibérations, lors desquelles ils ont voix consultative et à l'issue desquelles ils peuvent, si leur opinion s'avère minoritaire, émettre une opinion séparée. Par ailleurs, selon lesdites explications, les assistants judiciaires, qui exercent leurs fonctions pour un mandat de cinq ans renouvelable, et qui sont nommés par arrêté du ministre de la Justice sur proposition du Conseil économique et social, ont pour mission, grâce à leur expérience dans les domaines du travail et de la sécurité sociale, de contribuer à améliorer la qualité de la justice et à rétablir la paix sociale dans ces domaines.

53 La juridiction de renvoi en déduit, ainsi que cela a été exposé aux points 26 et 27 du présent arrêt, que l'activité professionnelle exercée par les assistants judiciaires est comparable à celle exercée par les autres membres du personnel spécialisé de la justice et notamment à celle des juges ainsi qu'à celle du personnel assimilé. La Commission européenne indique dans ses observations écrites qu'elle partage cette appréciation et souligne qu'il est exigé, aux fins de la clause 4 de l' accord-cadre, non pas que les fonctions des assistants judiciaires et celles des autres membres du personnel spécialisé de la justice soient parfaitement identiques, mais seulement qu'elles soient comparables.

54 Cela étant, il semble résulter de l'ensemble des appréciations factuelles opérées par la juridiction de renvoi que, notamment, la nature du travail des assistants judiciaires se distingue sensiblement à la fois de celle des juges et de celle du personnel assimilé.

55 En effet, d'une part, il apparaît que, à la différence des juges, les assistants judiciaires n'ont, aux fins de la résolution des affaires attribuées aux formations de jugement des juridictions roumaines dont ils font partie, qu'une voix consultative, assortie de la prérogative d'émettre, le cas échéant, une opinion séparée, seul le juge ayant voix décisive. En outre, il semble ressortir de la décision de renvoi que c'est l'expérience professionnelle que les assistants judiciaires ont acquise en dehors du système judiciaire qui est, avant tout, pertinente afin de caractériser leur contribution particulière à la résolution des litiges concernés, et non l'exercice prolongé de leur fonction dans ce système.

56 D'autre part, la juridiction de renvoi précise que, à la différence des assistants judiciaires, les membres du personnel assimilé effectuent uniquement des tâches administratives et non des tâches juridictionnelles, tout en soulignant que ces assistants judiciaires assument ainsi des tâches et des responsabilités judiciaires d'une importance manifestement supérieure à celles, notamment, de ce personnel assimilé.

57 Dès lors, comme le relève également le gouvernement roumain, la fonction d'assistant judiciaire semble revêtir des caractéristiques propres par rapport aux fonctions exercées par les autres membres du personnel spécialisé de la justice et, par conséquent, semble ne pas être comparable à celles-ci, et a fortiori ne pas y être identique, au sens de la clause 4 de l'accord-cadre.

58 Partant, il n'apparaît pas que la différence de traitement en cause au principal concerne des situations comparables ni, dès lors, qu'elle présente de lien avec la durée déterminée de la relation de travail des assistants judiciaires (voir, par analogie, arrêt du 7 février 2019, Escribano Vindel, C-49/18, EU:C:2019:106, point 55).

59 Au contraire, en ce que la juridiction de renvoi estime que le traitement différent en matière de rémunération dont les assistants judiciaires font l'objet s'inscrit dans un contexte plus large d'actes de discrimination et de marginalisation pratiqués à leur égard, elle semble considérer que les assistants judiciaires font l'objet en réalité d'une marginalisation par rapport à d'autres membres du personnel spécialisé de la justice fondée non pas sur la durée déterminée de leur relation d'emploi, mais sur la nature même de leurs fonctions et sur leur position au sein du système judiciaire roumain.

60 Toutefois, comme cela a été rappelé au point 48 du présent arrêt, une différence de traitement qui est fondée sur un critère autre que la durée déterminée ou indéterminée de la relation de travail ne relève pas de l'interdiction énoncée à la clause 4 de l'accord-cadre.

61 Il y a lieu d'ajouter que la comparabilité des situations aux fins de la clause 4 de l'accord-cadre doit s'apprécier au regard de facteurs tels que ceux énoncés au point 50 du présent arrêt et non pas au regard des caractéristiques, et notamment de l'objectif, de la condition d'emploi, telle que l'augmentation salariale en cause au principal, à l'égard de laquelle une différence de traitement est opérée.

62 Il s'ensuit que, pour établir une telle comparabilité des situations dans un cas tel que celui en cause au principal, il est sans pertinence, contrairement à ce que semble estimer la juridiction de renvoi, d'apprécier si les différents membres du personnel spécialisé de la justice se trouvent dans une situation comparable « en ce qui concerne [une augmentation salariale telle que celle en cause au principal] », une telle appréciation s'inscrivant, après que la comparabilité des situations concernées est établie, dans le cadre de l'examen subséquent visant à déterminer s'il existe une raison objective justifiant l'inégalité de traitement ainsi constatée, lequel consiste à vérifier

notamment l'existence d'éléments précis et concrets caractérisant la condition d'emploi concernée afin de déterminer si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet [voir, en ce sens, arrêt du 7 avril 2022, Ministero della Giustizia e.a. (Statut des juges de paix italiens), C-236/20, EU:C:2022:263, point 41 ainsi que jurisprudence citée].

63 Par conséquent, sous réserve des vérifications qu'il incombe à la juridiction de renvoi d'effectuer, les explications fournies par cette juridiction ne permettent pas d'établir que la différence de traitement en cause au principal concerne des travailleurs à durée déterminée par rapport à des travailleurs à durée indéterminée comparables, au sens de la clause 4 de l'accord-cadre, de sorte que cette disposition ne semble pas s'opposer à une telle différence de traitement. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'examiner l'existence de raisons objectives susceptibles de justifier cette différence de traitement.

64 Eu égard à l'ensemble des motifs qui précèdent, il convient de répondre aux deuxième à quatrième questions que la clause 4 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle, s'agissant d'une augmentation salariale liée à l'ancienneté et octroyée au personnel spécialisé de la justice, une catégorie de travailleurs relevant de ce personnel et employés à durée déterminée a droit à cette augmentation calculée dans la limite de cinq ans d'ancienneté, alors que les autres membres dudit personnel, travaillant au sein du même service public et employés à durée indéterminée, peuvent bénéficier de ladite augmentation sans se voir appliquer une telle limite, pour autant que les travailleurs appartenant à cette catégorie ne se trouvent pas dans une situation comparable à celle de ces autres membres en ce qu'ils n'exercent pas un travail identique ou similaire.

Sur la première question

65 Compte tenu de la réponse apportée aux deuxième à quatrième questions, il n'y a pas lieu de répondre à la première question.

Sur les dépens

66 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 (dixième chambre) dit pour droit :

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 ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle, s'agissant d'une augmentation salariale liée à l'ancienneté et octroyée au personnel spécialisé du service public de la justice, une catégorie de travailleurs relevant de ce personnel et employés à durée déterminée a droit à cette augmentation calculée dans la limite de cinq ans d' ancienneté, alors que les autres membres dudit personnel, travaillant au sein du même service public et employés à durée indéterminée, peuvent bénéficier de ladite augmentation sans se voir appliquer une telle limite, pour autant que les travailleurs appartenant à cette catégorie ne se trouvent pas dans une situation comparable à celle de ces autres membres en ce qu'ils n'exercent pas un travail identique ou similaire.

Signatures