Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (dixième chambre)

14 septembre 2016*

«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 — Notion de "conditions d'emploi" — Indemnité de résiliation d'un contrat de travail — Indemnité non prévue par la réglementation nationale pour des contrats de travail temporaire — Différence de traitement par rapport aux travailleurs à durée indéterminée»

Dans l'affaire C-596/14,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Cour supérieure de justice de Madrid, Espagne), par décision du 9 décembre 2014, parvenue à la Cour le 22 décembre 2014, dans la procédure

Ana de Diego Porras

contre

Ministerio de Defensa,

LA COUR (dixième chambre),

composée de M. F. Biltgen (rapporteur), président de chambre, M. A. Borg Barthet et M^me^ M. Berger, juges,

avocat général: M. M. Bobek,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

— pour M^me^ de Diego Porras, par M^e^ J. Rello Ochayta, abogado,

— pour le gouvernement espagnol, par M. L. Banciella Rodríguez-Miñón, en qualité d'agent,

— pour la Commission européenne, par M^me^ S. Pardo Quintillán et M. M. van Beek, en qualité d'agents,

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

rend le présent

* Langue de procédure: l'espagnol.

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 1999, L 175, p. 43).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M[me] Ana de Diego Porras au Ministerio de Defensa (ministère de la Défense, Espagne) au sujet de la qualification de la relation contractuelle liant les parties et du versement d'une indemnité à la suite de la résiliation de cette relation.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Il ressort du considérant 14 de la directive 1999/70 que « les parties signataires ont souhaité conclure un accord-cadre sur le travail à durée déterminée énonçant les principes généraux et prescriptions minimales relatifs aux contrats et aux relations de travail à durée déterminée ; elles ont manifesté leur volonté d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en garantissant l'application du principe de non-discrimination et d'établir un cadre pour prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrats à durée déterminée successifs ».

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

5 Le préambule de l'accord-cadre précise, à son troisième alinéa, que « [l']accord énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à durée déterminée, reconnaissant que leur application détaillée doit prendre en compte les réalités des situations spécifiques nationales, sectorielles, et saisonnières. Il 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 et pour l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée sur une base acceptable pour les employeurs et les travailleurs ».

6 Aux termes de la clause 1 de l'accord-cadre, celui-ci a pour objet, d'une part, d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et, d'autre part, d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

7 La clause 3 de l'accord-cadre, intitulée « Définitions », dispose

« 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 [...] »

8 La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », prévoit, à son point 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. »

Le droit espagnol

9 Conformément à l'article 15, paragraphe 1, du texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (texte refondu du statut des travailleurs, résultant du décret législatif royal 1/1995), du 24 mars 1995 (BOE nº 75, du 29 mars 1995, p. 9654), dans sa version applicable à la date des faits au principal (ci-après le « statut des travailleurs »), le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Un contrat à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

« a) lorsque le travailleur est engagé en vue de l'achèvement d'une tâche déterminée, autonome et détachable de l'ensemble de l'activité de l'entreprise, dont l'exécution, tout en étant limitée dans le temps, est en principe d'une durée incertaine. [...]

b) lorsque les circonstances du marché, une accumulation de travail ou un excès de commandes l'exigent, même dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise. [...]

c) en cas de remplacement de travailleurs ayant droit au maintien de leur poste de travail, à condition que le contrat de travail spécifie le nom du travailleur remplacé et le motif de remplacement. »

10 Aux termes de l'article 15, paragraphe 3, du statut des travailleurs, « les contrats à durée déterminée conclus en violation de la loi sont réputés conclus pour une durée indéterminée ».

11 Le Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (décret royal 2720/1998 portant exécution de l'article 15 du statut des travailleurs en matière de contrats à durée déterminée), du 18 décembre 1998 (BOE nº 7, du 8 janvier 1999, p. 568), définit, à son article 4, paragraphe 1, le contrat de *interinidad* (intérimaire) comme étant le contrat conclu pour remplacer un travailleur de l'entreprise ayant droit au maintien de son poste de travail en vertu d'une réglementation, d'une convention collective ou d'un accord individuel. Selon l'article 4, paragraphe 2, de ce décret royal, le contrat doit identifier le travailleur remplacé et le motif du remplacement. La durée du contrat de travail de *interinidad* est celle de la durée d'absence du travailleur remplacé ayant droit au maintien de son poste de travail.

12 Il ressort de l'article 15, paragraphe 5, du statut des travailleurs que les travailleurs qui ont été engagés, avec ou sans interruption, pour une durée supérieure à 24 mois sur une période de 30 mois, acquièrent le statut de travailleurs permanents. Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas à l'utilisation des contrats de formation, des contrats de remplacement d'un départ à la retraite partiel ou des contrats de travail *interinidad* ni aux contrats de travail temporaires conclus dans le cadre des programmes publics d'emploi-formation.

13 L'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs prévoit que, lorsque le contrat de travail prend fin, excepté dans les cas de contrats de *interinidad* et de contrats de formation, le travailleur a le droit de percevoir une indemnité d'un montant équivalent à la part proportionnelle du montant correspondant à la perception de douze jours de salaire par année de service.

14 Aux termes de l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs, la résolution d'un contrat de travail pour raisons objectives engendre « le versement au travailleur, au même moment que la notification écrite, d'une indemnité de vingt jours de salaire par année d'ancienneté, indemnité qui est calculée au prorata du nombre de mois travaillés pour les périodes de moins d'un an, dans la limite de douze mensualités ».

Les faits du litige au principal et les questions préjudicielles

15 M[me] de Diego Porras a été employée, depuis le mois de février 2003, sous le couvert de plusieurs contrats de travail de *interinidad,* en tant que secrétaire dans différentes sous-directions du ministère de la Défense. Le dernier contrat de travail de *interinidad,* conclu le 17 août 2005, visait à remplacer M[me] Mayoral Fernández, dispensée à temps plein de ses obligations professionnelles pour l'exercice d'un mandat syndical.

16 En application du Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (décret-loi royal 20/2012 relatif à des mesures visant à garantir la stabilité budgétaire et à promouvoir la compétitivité), du 13 juillet 2012 (BOE n[o] 168, du 14 juillet 2012, p. 50428), la dispense de travail de M[me] Mayoral Fernández a été révoquée.

17 Par courrier du 13 septembre 2012, M[me] de Diego Porras a été convoquée pour signer la résiliation de son contrat de travail avec effet au 30 septembre 2012 afin de permettre la réintégration de M[me] Mayoral Fernández à son poste de travail à partir du 1[er] octobre 2012.

18 Le 19 novembre 2012, M[me] de Diego Porras a formé un recours devant le Juzgado de lo Social n[o] 1 de Madrid (tribunal de travail n[o] 1, Madrid, Espagne) tendant à contester tant la légalité de son contrat de travail que les conditions de résiliation de celui-ci.

19 Déboutée par une décision du 10 septembre 2013, l'intéressée a interjeté appel de celle-ci devant le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Cour supérieure de justice de Madrid, Espagne), devant laquelle elle a fait valoir que les contrats de travail de *interinidad,* dans le cadre desquels elle a été engagée, ont été conclus en violation de la loi et qu'il y a lieu de les requalifier de « contrat de travail à durée indéterminée ». Par conséquent, la résiliation d'un tel contrat impliquerait le versement d'une indemnité.

20 Le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Cour supérieure de justice de Madrid) constate, d'une part, que l'engagement de M[me] de Diego Porras au moyen d'un contrat de travail de *interinidad* est conforme aux exigences résultant des dispositions nationales en vigueur et, d'autre part, que la résiliation dudit contrat de travail est fondée sur un motif objectif.

21 La juridiction de renvoi s'interroge, toutefois, sur le droit de M[me] de Diego Porras de réclamer le versement d'une indemnité du fait de la résiliation de son contrat de travail. En effet, il existerait, en droit espagnol, une différence de traitement dans les conditions d'emploi entre les travailleurs à durée indéterminée et les travailleurs à durée déterminée, dans la mesure où l'indemnité versée en cas de résiliation légale du contrat de travail est de 20 jours de salaire par année d'ancienneté pour les premiers, alors qu'elle s'élève à 12 jours de salaire par année de service seulement pour les seconds. Cette inégalité serait d'autant plus marquée en ce qui concerne les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail de *interinidad,* auxquels la législation nationale ne reconnaît aucune indemnité lorsque ce contrat prend fin légalement.

22 Eu égard au fait qu'aucune raison objective ne semble justifier une telle différence de traitement, la juridiction de renvoi émet des doutes quant à la compatibilité des dispositions nationales en cause avec le principe de non-discrimination entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée énoncé à la clause 4 de l'accord-cadre, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour.

23 C'est dans ces conditions que le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Cour supérieure de justice de Madrid) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'indemnité versée à la fin du contrat [de travail] temporaire doit-elle être considérée comme relevant des conditions d'emploi auxquelles la clause 4, paragraphe 1, de l'[accord-cadre] fait référence ?

2) Si cette indemnité est considérée comme relevant des[dites] conditions d'emploi, le travailleur 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, doit-il percevoir, à la fin du contrat, la même indemnité que celle qui est perçue par un travailleur ayant un contrat à durée indéterminée comparable dont le contrat prend fin pour des raisons objectives ?

3) Si le travailleur temporaire a le droit de recevoir la même indemnité que celle revenant à un travailleur à durée indéterminée dont le contrat prend fin pour des raisons objectives, y a-t-il lieu de considérer que l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs a correctement transposé la directive 1999/70[...], ou qu'il est discriminatoire et contraire à ladite directive, en ce qu'il porte atteinte à l'objet et à l'effet utile de celle-ci ?

4) En l'absence de raisons objectives d'exclure les travailleurs dont le contrat vise essentiellement au remplacement d'un travailleur ayant droit au maintien de son poste de travail du droit de percevoir une indemnité lorsque leur contrat de travail temporaire prend fin, la distinction établie par le statut des travailleurs entre les conditions d'emploi de ces travailleurs et celles non seulement des travailleurs à durée indéterminée, mais également des autres travailleurs temporaires est-elle discriminatoire ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

24 Par sa première 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 à la suite de la résiliation du contrat de travail à durée déterminée.

25 Il convient, à titre liminaire, de rappeler que, aux termes de la clause 1, sous a), de l'accord-cadre, l'un des objets de celui-ci est d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination. En outre, le préambule de l'accord-cadre précise, à son troisième alinéa, 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 (arrêts du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 47; du 12 décembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, point 40, ainsi que du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 22).

26 L'accord-cadre, notamment 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 (arrêts du

13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 37; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 48, ainsi que du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 23).

27 Eu égard aux objectifs poursuivis par l'accord-cadre, la clause 4 de l'accord-cadre doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive (arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 38; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 49, ainsi que du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 24).

28 S'agissant de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4 de l'accord-cadre, la Cour a déjà jugé 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 (arrêts du 12 décembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, point 35, et du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 25).

29 Conformément à la jurisprudence de la Cour, relèvent ainsi de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, des primes triennales d'ancienneté qui représentent un des éléments de la rémunération qui doit être accordé à un travailleur à durée déterminée dans la même mesure qu'à un travailleur à durée indéterminée (voir, en ce sens, arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 47, ainsi que du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, points 50 à 58).

30 En outre, la Cour a considéré que cette notion englobe également des règles relatives à la détermination du délai de préavis applicable en cas de résiliation des contrats de travail à durée déterminée. À cet égard, elle a précisé qu'une interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre qui exclurait de la définition de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, les conditions de résiliation d'un contrat de travail à durée déterminée reviendrait à réduire, au mépris de l'objectif assigné à ladite disposition, le champ d'application de la protection accordée aux travailleurs à durée déterminée contre les discriminations (voir, en ce sens, arrêt du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, points 27 et 29).

31 Or, ces considérations sont intégralement transposables à une indemnité telle que celle en cause dans l'affaire au principal. Étant donné que l'indemnité est allouée au travailleur en raison de la résiliation de son contrat de travail le liant à son employeur et qu'elle satisfait au critère énoncé au point 28 du présent arrêt, elle relève donc de la notion de « conditions d'emploi ».

32 Dès lors, il convient de répondre à la première 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 résiliation de son contrat de travail à durée déterminée.

Sur les deuxième à quatrième questions

33 Par ses deuxième à quatrième questions, qu'il y a lieu d'examiner ensemble, 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, telle que celle en cause au principal, qui refuse toute indemnité de résiliation du contrat de travail au travailleur employé au moyen d'un contrat de travail de *interinidad* alors qu'une telle indemnité est allouée, notamment, aux travailleurs à durée indéterminée comparables.

34 S'agissant de la clause 4 de l'accord-cadre, il importe de rappeler qu'elle énonce, à son point 1, 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.

35 Selon une jurisprudence constante, le principe de non-discrimination exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié (arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 65 et jurisprudence citée).

36 En l'occurrence, il y a lieu de constater qu'il existe une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée, dans la mesure où, à la différence des travailleurs engagés en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, les travailleurs sous contrat de travail de *interinidad* ne bénéficient d'aucune indemnité en cas de résiliation de leur contrat, et ce quelle que soit la durée des périodes de services accomplies.

37 À cet égard, il importe de préciser que le principe de non-discrimination a été mis en œuvre et concrétisé par l'accord-cadre uniquement en ce qui concerne les différences de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée qui se trouvent dans une situation comparable (ordonnances du 11 novembre 2010, Vino, C-20/10, non publiée, EU:C:2010:677, point 56 ; du 22 juin 2011, Vino, C-161/11, non publiée, EU:C:2011:420, point 28, et du 7 mars 2013, Rivas Montes, C-178/12, non publiée, EU:C:2013:150, point 43).

38 En revanche, les éventuelles différences de traitement entre certaines catégories de personnel à durée déterminée, telle que celle dont fait également état la juridiction de renvoi à la quatrième question, ne relèvent pas du principe de non-discrimination consacré par ledit accord-cadre (ordonnance du 11 novembre 2010, Vino, C-20/10, non publiée, EU:C:2010:677, point 57).

39 Eu égard à l'inégalité constatée, il importe de vérifier, dans un premier temps, la comparabilité des situations en cause au principal, puis, dans un second temps, l'existence d'une éventuelle justification objective.

Sur la comparabilité des situations en cause

40 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 l'accord-cadre, 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, ces personnes peuvent être considérées comme se trouvant dans une situation comparable (arrêts du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 42 et jurisprudence citée, ainsi que du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 31).

41 Conformément à la jurisprudence, ce n'est, en effet, que dans l'hypothèse où le travail accompli par un travailleur tel que la requérante au principal dans le cadre des différents contrats de travail à durée déterminée ne correspond pas à celui des travailleurs à durée indéterminée que la différence de traitement alléguée concernant l'octroi d'une indemnité de résiliation du contrat de travail ne serait pas contraire à la clause 4 de l'accord-cadre, dès lors que cette différence de traitement se rapporterait à des situations différentes (arrêt du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 48 ainsi que jurisprudence citée).

42 S'il appartient, en définitive, à la juridiction de renvoi de déterminer si la requérante au principal, lorsqu'elle exerçait les fonctions de secrétaire au ministère de la Défense dans le cadre de ses différents contrats de travail de *interinidad*, se trouvait dans une situation comparable à celle des travailleurs engagés pour une durée indéterminée par cette même autorité au cours de la même période (voir, par analogie, arrêts du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 43 et jurisprudence citée, ainsi que du 13 mars 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, point 32), il convient toutefois de relever que, en l'occurrence, il ressort des éléments du dossier soumis à la Cour que la requérante au principal effectuait un travail analogue ou identique à celui d'un travailleur à durée indéterminée.

43 En effet, la circonstance même que ladite requérante a occupé pendant sept années consécutives le même poste d'une employée dispensée à temps plein de ses obligations professionnelles pour l'exercice d'un mandat syndical permet de conclure non seulement que l'intéressée remplissait les conditions de formation pour accéder au poste de travail en question, mais encore qu'elle effectuait le même travail que la personne qu'elle était appelée à remplacer de manière permanente pendant cette période de temps prolongée, tout en étant soumise aux mêmes conditions de travail.

44 Partant, il y a lieu de considérer que la situation de travailleur à durée déterminée de la requérante au principal était comparable à celle d'un travailleur à durée indéterminée.

Sur l'existence d'une justification objective

45 Selon une jurisprudence constante de la Cour, la notion de « raisons objectives » requiert que l'inégalité de traitement constatée soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Lesdits éléments peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des contrats à durée déterminée ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre (voir, notamment, arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 53 et 58 ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 55 ; du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 73, ainsi que du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 51).

46 La notion de « raisons objectives », au sens de la clause 4, points 1 et/ou 4, de l'accord-cadre doit donc 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 nationale générale et abstraite, telle qu'une loi ou une convention collective (arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 57 ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 54 ; du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 72, ainsi que du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 50).

47 En outre, le recours à la seule nature temporaire du travail du personnel de l'administration publique n'est pas conforme à ces exigences et n'est pas susceptible de constituer une « raison objective », au sens de la clause 4, points 1 et/ou 4, de l'accord-cadre. En effet, admettre que la seule nature temporaire d'une relation d'emploi suffirait pour justifier une différence de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée viderait de leur substance les objectifs de la directive 1999/70 ainsi que de l'accord-cadre et reviendrait à pérenniser le maintien d'une situation défavorable aux travailleurs à durée déterminée (arrêts du 22 décembre 2010, Gavieiro

Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, points 56 et 57 ; du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 74, ainsi que du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 52).

48 Les explications fournies par le gouvernement espagnol tiennent à la différence de nature et d'objet distinguant les contrats de travail à durée déterminée des contrats de travail à durée indéterminée, en ce que la différence entre les deux types de contrats résiderait dans leur durée ainsi que dans l'expectative de la stabilité de la relation de travail.

49 À cet égard, s'il appartient, en principe, à la juridiction de renvoi de déterminer si les arguments présentés devant elle constituent des « raisons objectives », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, compte tenu de la jurisprudence rappelée au point 42 du présent arrêt, il convient, toutefois, de relever que le gouvernement espagnol se borne à souligner la différence de nature et d'objet distinguant les contrats de travail de *interinidad* des contrats de travail à durée indéterminée en invoquant le critère de la durée et l'expectative de stabilité de la relation contractuelle des seconds.

50 Or, ainsi qu'il résulte des points 46 et 47 du présent arrêt, ni la nature temporaire de la relation d'emploi ni l'absence de toute disposition dans la réglementation nationale quant à l'octroi d'une indemnité de résiliation d'un contrat de travail de *interinidad* ne sont susceptibles de constituer, à elles seules, de telles raisons objectives.

51 Au surplus, l'argument tiré de la prévisibilité de la fin du contrat de travail de *interinidad* ne repose pas sur des critères objectifs et transparents, alors que non seulement, dans les faits, un tel contrat de travail de *interinidad* est susceptible de se pérenniser, à l'instar de la situation de la requérante au principal, dont les relations contractuelles se sont étendues sur une période de plus de dix années, mais encore un tel argument se trouve contredit par la circonstance que, dans des situations comparables, la réglementation nationale pertinente prévoit qu'une indemnité de résiliation du contrat de travail est octroyée à d'autres catégories de travailleurs à durée déterminée.

52 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre aux deuxième à quatrième questions posées que la clause 4 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui refuse toute indemnité de résiliation du contrat de travail au travailleur employé dans le cadre d'un contrat de travail de *interinidad* alors qu'elle permet l'octroi d'une telle indemnité, notamment, aux travailleurs à durée indéterminée comparables. Le seul fait que ce travailleur a accompli son travail sur le fondement d'un contrat de travail de *interinidad* ne saurait constituer une raison objective, permettant de justifier le refus de faire bénéficier ledit travailleur de cette indemnité.

Sur les dépens

53 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 :

1) **La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclue le 18 mars 1999, 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, 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 résiliation de son contrat de travail à durée déterminée.**

2) **La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée qui figure en annexe de la directive 1999/70 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui refuse toute indemnité de résiliation du contrat de travail au travailleur employé dans le cadre d'un contrat de travail de *interinidad* (intérimaire) alors qu'elle permet l'octroi d'une telle indemnité, notamment, aux travailleurs à durée indéterminée comparables. Le seul fait que ce travailleur a accompli son travail sur le fondement d'un contrat de travail de *interinidad* ne saurait constituer une raison objective, permettant de justifier le refus de faire bénéficier ledit travailleur de cette indemnité.**

Signatures