Recueil de la jurisprudence

ORDONNANCE DE LA COUR (dixième chambre)

21 septembre 2016*

«Renvoi préjudiciel — Article 99 du règlement de procédure de la Cour — Directive 1999/70/CE — Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée — Clause 4 — Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public — Enseignement non universitaire — Réglementation nationale — Octroi d'un complément de rémunération — Condition — Obtention d'un résultat positif lors d'un processus d'évaluation — Professeurs employés en tant qu'agents non titulaires — Exclusion — Principe de non-discrimination»

Dans l'affaire C-631/15,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo (tribunal administratif nº 1 d'Oviedo, Espagne), par décision du 17 novembre 2015, parvenue à la Cour le 27 novembre 2015, dans la procédure

Carlos Álvarez Santirso

contre

Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias,

LA COUR (dixième chambre),

composée de M. F. Biltgen (rapporteur), président de chambre, M. E. Levits et M^me^ M. Berger, juges,

avocat général: M^me^ E. Sharpston,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de statuer par voie d'ordonnance motivée, conformément à l'article 99 du règlement de procédure de la Cour,

rend la présente

Ordonnance

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 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).

* Langue de procédure: l'espagnol.

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Carlos Álvarez Santirso à la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias (ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sports de la Communauté autonome de la Principauté des Asturies, ci-après le « ministère de l'Éducation »), au sujet de la décision de cette dernière de ne pas admettre l'intéressé à la procédure d'inscription au premier plan d'évaluation de la fonction d'enseignant.

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 [...], conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP) ».

4 L'article 2, premier alinéa, de cette directive prévoit:

« Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive [et doivent] prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. [...] »

5 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.

6 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. »

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. 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. »

8 La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », prévoit, à son paragraphe 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 La Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (loi de la Principauté des Asturies 3/1985 relative à l'organisation de la fonction publique de l'administration de la Principauté des Asturies), du 26 décembre 1985 (BOE nº 59, du 10 mars 1986, p. 9083), définit, à son article 6, les « agents non titulaires » comme étant les personnes légalement nommées pour occuper temporairement des postes vacants auprès de l'administration de la Principauté des Asturies tant que ces postes ne sont pas pourvus par des fonctionnaires, ou de remplacer et d'assumer les tâches de fonctionnaires détachés ou en congé spécial.

10 Conformément à l'article 106 de la Ley Orgánica 2/2006 de éducación (loi organique 2/2006 sur l'enseignement), du 3 mai 2006 (BOE nº 106, du 4 mai 2006, p. 17158), les administrations en charge de l'enseignement élaborent, avec la participation du corps professoral, des plans d'évaluation de la fonction d'enseignement afin d'améliorer la qualité de l'enseignement et le travail des professeurs.

11 Selon la Ley del Principado de Asturias 6/2009 de Evaluación de la Función Docente y sus Incentivos (loi de la Principauté des Asturies 6/2009 relative à l'évaluation de la fonction publique d'enseignement et aux mesures d'incitation y relatives), du 29 décembre 2009 (BOE nº 53, du 2 mars 2010, p. 20432), les plans d'évaluation constituent un paramètre de fonctionnement et de mesure du système d'enseignement asturien à travers l'analyse et l'évaluation des fonctions exercées par le personnel enseignant. À cet égard, les plans d'évaluation doivent, notamment, tenir compte de facteurs tels que l'absentéisme, la charge de professeur principal, la participation à des projets communs d'amélioration et d'expérimentation en matière d'activités périscolaires, l'implication accrue, l'exécution de tâches de direction et ou encore la contribution du personnel enseignant aux objectifs collectifs de l'établissement fixées dans la programmation générale annuelle.

12 En vertu de l'article 2 de la loi 6/2009, les plans d'évaluation de la fonction d'enseignant sont ouverts aux fonctionnaires appartenant aux corps enseignants établis dans la loi organique 2/2006, qui font partie du personnel de l'administration et qui peuvent faire valoir une ancienneté de cinq années.

13 L'article 3 de la loi 6/2009 dispose que ceux qui remplissent les critères fixés dans les plans d'évaluation perçoivent l'incitation financière octroyée en reconnaissance de la fonction d'enseignant, selon les modalités et à concurrence du montant fixés par le conseil régional lors de l'approbation des plans d'évaluation de la fonction d'enseignant.

14 La réglementation applicable prévoit ainsi l'octroi d'une incitation financière fixée à 206,53 euros par mois pour les fonctionnaires du sous-groupe A1 et à 132,18 euros par mois pour les fonctionnaires du sous-groupe A2.

Le litige au principal et la question préjudicielle

15 M. Álvarez Santirso, employé en tant qu'agent non titulaire, occupe depuis 16 ans, en fonction des places vacantes, différents postes de professeur de l'enseignement secondaire dans des centres d'enseignement public relevant de la Communauté autonome des Asturies.

16 Faisant suite à une décision du 6 avril 2015 du ministère de l'Éducation, portant ouverture de la procédure de demande d'inscription au premier plan d'évaluation de la fonction d'enseignant, M. Álvarez Santirso a introduit une demande dans les formes et les délais requis.

17 Par décision du 5 juin 2015, le ministère de l'Éducation a approuvé la liste définitive des personnes admises à l'issue de la procédure de demande d'inscription au premier plan d'évaluation de la fonction d'enseignant. La demande de M. Álvarez Santirso a été rejetée au motif que le demandeur est agent non titulaire et que l'inscription au plan d'évaluation est réservée aux fonctionnaires ayant au moins cinq années d'ancienneté.

18 M. Álvarez Santirso a introduit un recours contentieux administratif contre cette décision devant le Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo (tribunal administratif nº 1 d'Oviedo, Espagne), en invoquant l'existence d'une inégalité de rémunération entre les fonctionnaires et les agents non titulaires fondée sur le seul caractère temporaire de l'engagement de ces derniers.

19 Les représentants de la Principauté des Asturies avancent que la différence de traitement en cause est justifiée par des raisons objectives tenant aux différences de formation, d'aptitude et de mérites démontrées par la réussite du processus de sélection, les fonctionnaires devant répondre à des critères plus sévères justifiant une rémunération plus élevée. En outre, accorder aux agents non titulaires la rémunération correspondant au régime d'évolution professionnelle des fonctionnaires entraînerait une discrimination à rebours à l'égard de ces derniers, dans la mesure où le maintien d'un fonctionnaire dans son poste, obtenu en fonction du mérite, dépendrait du résultat de son évaluation.

20 La juridiction de renvoi émet des doutes sur la compatibilité de la réglementation en cause avec la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, notamment au regard de la jurisprudence de la Cour, en vertu de laquelle la seule nature temporaire d'une relation d'emploi, en dehors de toute justification par des raisons objectives, ne saurait suffire pour justifier une différence de traitement en ce qui concerne les conditions d'emploi, que ce soit la reconnaissance d'une rémunération complémentaire au moyen d'une prime triennale (arrêt du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819), le classement dans une catégorie de rémunération supérieure (arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557) ou la réclamation d'une prime sexennale de formation continue (ordonnance 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67).

21 En l'occurrence, la juridiction de renvoi souligne que la réglementation nationale concernée réserve l'application des plans d'évaluation de l'enseignant aux fonctionnaires, à l'exclusion des agents non titulaires, même si ces derniers peuvent se prévaloir des cinq années d'ancienneté exigées et satisfont aux critères requis en matière de formation, d'implication dans l'établissement et de contribution aux objectifs collectifs poursuivis par ce dernier. En effet, dans la mesure où ces différents critères faisant l'objet de l'évaluation peuvent être remplis tant par un fonctionnaire que par un agent non titulaire, cette juridiction estime qu'il n'existe pas d'éléments objectifs permettant de réserver ces plans d'évaluation aux seuls fonctionnaires.

22 La juridiction de renvoi précise que l'évaluation positive se traduit exclusivement par l'octroi d'une incitation financière et ne participe donc aucunement au système de promotion ou de progression professionnelle.

23 Dans ces conditions, le Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo (tribunal administratif d'Oviedo) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« La clause 4 de l'[accord-cadre] doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation telle que la [loi 6/2009], dont l'article 2 subordonne l'admissibilité au plan d'évaluation (et donc la perception des incitations financières liées à ce plan) à la qualité de fonctionnaire, à l'exclusion des agents non titulaires ? »

Sur la question préjudicielle

24 Par cette 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 s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui réserve la participation au plan d'évaluation de la fonction d'enseignant et l'incitation financière qui s'ensuit, en cas de notation positive, aux seuls enseignants employés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en tant que fonctionnaires statutaires, à l'exclusion de ceux employés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée en tant qu'agents non titulaires.

25 En vertu de l'article 99 de son règlement de procédure, lorsque la réponse à une question posée à titre préjudiciel peut être clairement déduite de la jurisprudence ou lorsque la réponse à une telle question ne laisse place à aucun doute raisonnable, la Cour peut, à tout moment, sur proposition du juge rapporteur, l'avocat général entendu, décider de statuer par voie d'ordonnance motivée.

26 Il y a lieu de faire application de cette disposition dans la présente affaire. En effet, la réponse à la question préjudicielle peut être clairement déduite de la jurisprudence de la Cour (voir, en particulier, arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509 ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819 ; ordonnance du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167 ; arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557 ; ordonnance du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67 ; arrêts du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646 ; du 12 décembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, et ordonnance du 7 mars 2013, Bertazzi e.a., C-393/11, non publiée, EU:C:2013:143).

27 D'abord, il ressort de cette jurisprudence que la directive 1999/70 et l'accord-cadre trouvent à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs fournissant des prestations rémunérées dans le cadre d'une relation d'emploi à durée déterminée les liant à leur employeur (arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 28 ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 42 ; ordonnance du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 26 ; arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 40, et ordonnance du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 31).

28 Les prescriptions énoncées dans l'accord-cadre ont donc vocation à s'appliquer aux contrats et aux relations de travail à durée déterminée conclus avec les administrations et les autres entités du secteur public (arrêt du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 38 et jurisprudence citée ; ordonnances du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 27, et du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 32).

29 Dans la mesure où M. Álvarez Santirso a exercé, en tant qu'agent non titulaire employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, les fonctions de professeur de l'enseignement secondaire pendant une période de plus de 16 années dans divers centres d'enseignement public de la Communauté autonome des Asturies, il relève de la directive 1999/70 et de l'accord-cadre.

30 Ensuite, et dans la mesure où la clause 4, point 1, 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 pour une durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives, il convient de déterminer si la participation au plan d'évaluation de la fonction d'enseignant et l'incitation financière qui s'ensuit en cas de notation positive relèvent de la notion de « conditions d'emploi » au sens de cette disposition.

31 À cet égard, il importe 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. De même, à son troisième alinéa, le préambule de l'accord-cadre précise 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 du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 47 ; ordonnances du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 29, et du 9 février 2012 Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 34).

32 La clause 4 de l'accord-cadre 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 ; ordonnances du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 30, et du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 35).

33 Eu égard aux objectifs poursuivis par l'accord-cadre, la clause 4 de celui-ci doit donc être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive (voir, en ce sens, 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 ; ordonnances du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 31, et du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 36).

34 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, point 1, de l'accord-cadre 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 12 décembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, point 35).

35 Partant, relèvent de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, les primes triennales d'ancienneté (voir, en ce sens, arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 47 ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, points 50 à 58, ainsi que ordonnance du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, points 32 à 34), les primes sexennales de formation continue (voir, en ce sens, ordonnance du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 38) ainsi que les règles relatives aux périodes de service à accomplir afin

de pouvoir être classé dans une catégorie de rémunération supérieure ou au calcul des périodes de service requises pour faire l'objet d'un rapport de notation annuel (voir, en ce sens, arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 46 et jurisprudence citée).

36 En l'occurrence, même s'il appartient, en principe, à la juridiction de renvoi de déterminer la nature ainsi que les objectifs des mesures en cause, il y a lieu de constater qu'il résulte des éléments du dossier soumis à la Cour par cette juridiction que la participation au plan d'évaluation et l'incitation financière qui s'ensuit en cas de notation positive doivent également être considérées comme étant des « conditions d'emploi » au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre.

37 En effet, d'une part, la condition des cinq années d'ancienneté exigées pour pouvoir participer au plan d'évaluation satisfait au critère décisif rappelé au point 34 de la présente ordonnance.

38 D'autre part, il apparaît que l'obtention d'une notation positive lors du plan d'évaluation n'a aucune répercussion sur le système de promotion ou de progression professionnelle, mais qu'elle se traduit exclusivement par un complément de rémunération. Or, un élément de la rémunération sous la forme d'une incitation financière doit, en tant que condition d'emploi, être accordé à un travailleur à durée déterminée dans la même mesure qu'à un travailleur à durée indéterminée.

39 Une interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre qui exclurait de la définition de la notion de « conditions d'emploi » le droit de participation au plan d'évaluation et l'incitation financière qui s'ensuit, en cas de notation positive, reviendrait à réduire, au mépris de l'objectif poursuivi à cette disposition, le champ d'application de la protection accordée aux travailleurs à durée déterminée contre les discriminations.

40 Enfin, il est de jurisprudence constante que, en ce qui concerne les conditions d'emploi au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, les travailleurs à durée déterminée ne doivent pas être traités moins favorablement que les travailleurs à durée indéterminée se trouvant dans une situation comparable, à moins qu'un traitement ne soit justifié par des raisons objectives (voir, en ce sens, arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, points 42 et 47 ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 53 ; ordonnance du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 34 ; arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, points 56, 57 et 64, ainsi que ordonnance du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 40).

41 Dès lors que, en l'occurrence, il est constant qu'il existe une différence de traitement entre les fonctionnaires statutaires employés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et les agents non titulaires employés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, il convient d'examiner, en premier lieu, si la situation des travailleurs à durée déterminée et celle des travailleurs à durée indéterminée, en cause au principal, sont comparables.

42 À cet égard, il importe de rappeler que la notion de « travailleur à durée indéterminée comparable » est définie à la clause 3, point 2, de l'accord-cadre comme correspondant à « 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 » (ordonnances du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 36, et du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 42).

43 Pour apprécier si les travailleurs exercent un travail identique ou similaire au sens de l'accord-cadre, il y a lieu, conformément aux clauses 3, point 2, et 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 travailleurs peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable (arrêt du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 42 et

jurisprudence citée ; ordonnances du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 37, et du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 43).

44 Il appartient, en principe, à la juridiction de renvoi, et non à la Cour, d'établir si les fonctionnaires statutaires et les agents non titulaires se trouvent dans une situation comparable (voir, par analogie, ordonnance du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 39 ; arrêts du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 67 ; 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 ordonnance du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 44).

45 Toutefois, dans l'affaire au principal, il n'apparaît pas que l'exercice des fonctions d'enseignant par les professeurs employés en tant que fonctionnaires statutaires et par ceux employés comme agents non titulaires exige des qualifications académiques ou une expérience différente. Bien au contraire, il ressort des indications contenues dans la décision de renvoi que ces deux catégories de professeurs exercent des fonctions similaires et sont soumises à des obligations identiques, notamment au regard des critères retenus dans les plans d'évaluation et tenant à la formation, à la contribution aux objectifs de l'établissement et la participation aux activités de cet établissement.

46 Dès lors, il s'avère que le seul élément qui soit susceptible de différencier, en l'occurrence, la situation d'un professeur employé en tant qu'agent non titulaire de celle d'un fonctionnaire statutaire candidat à l'admission d'un plan d'évaluation est la nature temporaire de la relation de travail qui le lie à son employeur.

47 Dans une telle hypothèse, il convient de vérifier, en second lieu, s'il existe une raison objective, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, justifiant la différence de traitement constatée.

48 À cet égard, il importe de rappeler que la notion de « raisons objectives » figurant à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être comprise comme ne permettant pas de justifier une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée par le fait que cette différence est prévue par une norme nationale générale et abstraite, telle 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 ; ordonnance du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 40 ; arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 72, et ordonnance du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 47).

49 Le recours à la seule nature temporaire du travail du personnel de l'administration publique n'est donc pas susceptible de constituer une raison objective au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre (arrêt du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 56 ; ordonnance du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 42 ; arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 74, et ordonnance du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 49).

50 En effet, une différence de traitement en ce qui concerne les conditions d'emploi entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée ne saurait être justifiée par un critère qui, de manière générale et abstraite, se réfère à la durée même de l'emploi. Admettre que la seule nature temporaire d'une relation d'emploi suffit pour justifier une telle différence viderait de leur substance les objectifs de la directive 1999/70 et de l'accord-cadre. Au lieu d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée et de promouvoir l'égalité de traitement recherchée tant par la directive 1999/70 que par l'accord-cadre, le recours à un tel critère reviendrait à pérenniser le maintien d'une situation défavorable aux travailleurs à durée déterminée (arrêt du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et

Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 57 ; ordonnances du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 43, et du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 50).

51 Ladite notion requiert ainsi 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 (arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, points 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 ; ordonnance du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 41 ; arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 73, et ordonnance du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 48).

52 En l'occurrence, les représentants de la Principauté des Asturies se bornent à faire état de l'existence d'exigences moindres pour ce qui est de l'entrée en fonctions des agents non titulaires ainsi que d'éventuelles discriminations à rebours au détriment des fonctionnaires statutaires.

53 À cet égard, il convient de constater que, compte tenu de la marge d'appréciation dont jouissent les États membres s'agissant de l'organisation de leurs propres administrations publiques, ils peuvent, en principe, sans contredire la directive 1999/70 ni l'accord-cadre, prévoir des conditions d'ancienneté pour accéder à certains emplois, restreindre l'accès à une promotion par la voie interne aux seuls fonctionnaires statutaires et exiger desdits fonctionnaires qu'ils fassent preuve d'une expérience professionnelle correspondant au grade immédiatement inférieur à celui qui fait l'objet de la procédure de sélection (arrêts 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 76 ; du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 57, ainsi que ordonnance du 7 mars 2013, Bertazzi e.a., C-393/11, non publiée, EU:C:2013:143, point 43).

54 Toutefois, nonobstant cette marge d'appréciation, l'application des critères que les États membres établissent doit être effectuée de manière transparente et pouvoir être contrôlée afin d'empêcher toute exclusion des travailleurs à durée déterminée sur le seul fondement de la durée des contrats ou des relations de travail justifiant leur ancienneté et leur expérience professionnelle (arrêts 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 77 ; du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 59, ainsi que ordonnance du 7 mars 2013, Bertazzi e.a., C-393/11, non publiée, EU:C:2013:143, point 44).

55 Lorsque, dans le cadre d'une procédure de sélection, un tel traitement différencié résulte de la nécessité de tenir compte d'exigences objectives relatives à l'emploi que cette procédure a pour objet de pourvoir et qui sont étrangères à la durée déterminée de la relation de travail liant le fonctionnaire intérimaire à son employeur, il est susceptible d'être valablement justifié au sens de la clause 4, points 1 et/ou 4, de l'accord-cadre (arrêts du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 79 ; du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 61, ainsi que ordonnance du 7 mars 2013, Bertazzi e.a., C-393/11, non publiée, EU:C:2013:143, point 46).

56 En revanche, une condition générale et abstraite selon laquelle la période d'ancienneté de cinq années ne pourrait être accomplie qu'en la seule qualité de fonctionnaire statutaire, sans que soient prises en considération, notamment, la nature particulière des tâches à remplir par ces derniers ni les caractéristiques inhérentes à celles-ci, n'est pas conforme aux exigences de la jurisprudence relative à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre telle que rappelée aux points 48 à 51 de la présente ordonnance.

57 En outre, s'agissant de l'objectif allégué consistant à éviter des discriminations à rebours au détriment des fonctionnaires statutaires, il y a lieu d'observer que, si un tel objectif peut, certes, constituer une « raison objective » au sens de la clause 4, points 1 et/ou 4, de l'accord-cadre, ledit objectif ne saurait, en tout état de cause, justifier une réglementation nationale disproportionnée telle que celle en cause au principal, qui exclut totalement et en toutes circonstances la prise en compte des périodes de service accomplies par les travailleurs dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée aux fins de la détermination de leur ancienneté, et, partant, de leur niveau de rémunération (arrêt du 18 octobre 2012, Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 62, ainsi que ordonnance du 7 mars 2013, Bertazzi e.a., C-393/11, non publiée, EU:C:2013:143, point 47).

58 Il en va ainsi d'autant plus lorsque, comme dans l'affaire en cause au principal, la réglementation nationale prévoit l'admission au plan d'évaluation de la fonction d'enseignant ainsi que le bénéfice d'un complément de rémunération en cas de notation positive aux seuls professeurs engagés en tant que fonctionnaires statutaires ayant accompli cinq années d'ancienneté, alors même que les professeurs engagés en tant qu'agents non titulaires remplissent exactement les mêmes critères d'admission, mais sont exclus du bénéfice des avantages.

59 En dernier lieu, il convient de rappeler que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre est inconditionnelle et suffisamment précise pour pouvoir être invoquée à l'encontre de l'État par les particuliers devant un juge national (voir, en ce sens, arrêt du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres, C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, points 78 à 83 ; ordonnance du 18 mars 2011, Montoya Medina, C-273/10, non publiée, EU:C:2011:167, point 46 ; arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 56, et ordonnance du 9 février 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 53).

60 Compte tenu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question posée que la clause 4, point 1, 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 réserve, en dehors de toute justification par des raisons objectives, la participation au plan d'évaluation de la fonction d'enseignant et l'incitation financière qui s'ensuit, en cas de notation positive, aux seuls enseignants employés dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée en tant que fonctionnaires statutaires, à l'exclusion de ceux employés dans le cadre d'une relation de travail à durée déterminée en qualité d'agents non titulaire.

Sur les dépens

61 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.

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

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/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 s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui réserve, en dehors de toute justification par des raisons objectives, la participation au plan d'évaluation de la fonction d'enseignant et l'incitation financière qui s'ensuit, en cas de notation positive, aux seuls enseignants employés dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée en tant que fonctionnaires statutaires, à l'exclusion de ceux employés dans le cadre d'une relation de travail à durée déterminée en qualité d'agents non titulaire.

Signatures