Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

28 avril 2022 *

« Renvoi préjudiciel – Libre circulation des travailleurs – Article 45 TFUE – Règlement (UE) nº 492/2011 – Article 7, paragraphe 2 – Égalité de traitement – Système national de reconnaissance de l'évolution professionnelle des professionnels de santé – Absence de prise en considération de l'expérience professionnelle acquise au sein des services de santé d'un autre État membre – Entrave »

Dans l'affaire C-86/21,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Cour supérieure de justice de Castille-et-León, Espagne), par décision du 4 février 2021, parvenue à la Cour le 11 février 2021, dans la procédure

Gerencia Regional de Salud de Castilla y León

contre

Delia,

LA COUR (sixième chambre),

composée de M^me^ I. Ziemele, présidente de chambre, MM. A. Arabadjiev (rapporteur) et A. Kumin, juges,

avocat général : M. P. Pikamäe,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, par M^me^ D. Vélez Berzosa, en qualité d'agent,

– pour la Commission européenne, par M^me^ I. Galindo Martín et M. B.-R. Killmann, en qualité d'agents,

* Langue de procédure : l'espagnol.

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 l'article 45 TFUE et de l'article 7 du règlement (UE) nº 492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union (JO 2011, L 141, p. 1).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Mme Delia au directeur général de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León (direction régionale de la santé de Castille-et-León, Espagne), au sujet du refus de ce dernier de prendre en considération l'expérience professionnelle acquise par l'intéressée au Portugal, aux fins du calcul de son ancienneté dans le cadre de la reconnaissance de son évolution professionnelle.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Le chapitre I du règlement nº 492/2011 est intitulé « De l'emploi, de l'égalité de traitement et de la famille des travailleurs ». L'article 7 de ce règlement, figurant à la section 2 de ce chapitre, intitulée « De l'exercice de l'emploi et de l'égalité de traitement », prévoit, à son paragraphe 1 :

« Le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage. »

Le droit espagnol

4 L'article 44 de la Ley 14/1986, General de Sanidad (loi générale 14/1986, sur la santé), du 25 avril 1986 (BOE nº 102, du 29 avril 1986, p. 15207), dans sa version applicable au litige au principal, définit le système national de santé comme suit :

« 1. Toutes les structures et tous les services publics au service de la santé relèvent du système national de santé.

2. Le système national de santé est constitué par l'ensemble des services de santé de l'administration nationale et de ceux des communautés autonomes conformément aux dispositions de la présente loi. »

5 Le Real Decreto 184/2015, por el que se regula el catálogo homogéneo de equivalencias de las categorías profesionales del personal estatutario de los servicios de salud y el procedimiento de su actualización (décret royal nº 184/2015, fixant le catalogue homogène des équivalences des catégories professionnelles du personnel statutaire des services de santé ainsi que leur mise à jour), du 13 mars 2015 (BOE nº 83, du 7 avril 2015, p. 29447), dans sa version applicable au litige au principal, établit une grille des équivalences de catégories professionnelles permettant au

personnel statutaire d'accéder à des postes vacants dans d'autres services de santé, en améliorant la qualité des soins et en assurant effectivement leur mobilité dans l'ensemble du système national de santé, conformément aux dispositions de l'article 43 de la Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud (loi 16/2003, portant cohésion et qualité du système national de santé), du 28 mai 2003 (BOE nº 128, du 29 mai 2003, p. 20567), dans sa version applicable au litige au principal.

6 L'article 37 de la Ley 44/2003, de ordenación de las profesiones sanitarias (loi 44/2003, portant organisation des professions de santé), du 21 novembre 2003 (BOE nº 280, du 22 novembre 2003, p. 41442), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après la « loi 44/2003 »), lequel a trait à la reconnaissance de l'évolution professionnelle, dispose :

« 1. Le système de reconnaissance de l'évolution professionnelle des professionnels de santé visé aux articles 6 et 7 de la présente loi est mis en place. Ce système consiste à reconnaître de manière publique, expresse et individualisée, le niveau d'évolution professionnelle atteint par un professionnel de santé en termes de connaissances, d'expérience dans les activités de soins, d'enseignement et de recherche ainsi que de réalisation des objectifs de soins et de recherche dans l'organisation auprès de laquelle ce professionnel fournit ses services.

[...]

3. Les professionnels qui sont établis ou qui fournissent leurs services sur le territoire national peuvent accéder volontairement audit système. »

7 L'article 38 de la loi 44/2003 régit certains principes généraux relatifs à la reconnaissance de l'évolution professionnelle comme suit :

« 1. Les administrations de santé réglementent, pour leurs propres centres et établissements, la reconnaissance de l'évolution professionnelle, dans le respect des principes généraux suivants :

[...]

b) L'obtention du premier grade et l'accès aux grades supérieurs nécessitent une évaluation favorable des mérites de l'intéressé, eu égard à ses connaissances, à ses compétences, à sa formation continue avérée, ainsi qu'à ses activités d'enseignement et de recherche. Cette évaluation doit également tenir compte des résultats de l'activité de soins de l'intéressé, de la qualité de cette dernière et du respect des indicateurs établis à cette fin, ainsi que de son implication dans la gestion clinique, définie à l'article 10 de la loi 44/2003.

[...] »

8 En ce qui concerne la Comunidad Autónoma de Castilla y León (Communauté autonome de Castille-et-León, Espagne), le régime applicable est prévu dans le Decreto 43/2009, por el que se regula la carrera profesional del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León (décret 43/2009, réglementant la carrière professionnelle du personnel statutaire des centres et établissements de santé du service de santé de Castille-et-León), du 2 juillet 2009 (BOCYL nº 125, du 3 juillet 2009, p. 20084), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « décret 43/2009 »), lequel prévoit, à son article 6 :

« 1. La reconnaissance de l'évolution professionnelle au sein du service de santé de Castille-et-León est effectuée selon quatre grades.

2. Les conditions requises pour atteindre le premier grade ou pour accéder à chacun des grades supérieurs sont les suivantes :

a) avoir la qualité de membre du personnel statutaire permanent, dans la catégorie professionnelle dans laquelle le candidat demande l'accès au premier grade ou aux grades supérieurs de la catégorie d'évolution professionnelle concernée et exercer ses fonctions au sein du service de santé de Castille-et-León ;

b) présenter la demande visant à obtenir le premier grade de l'évolution professionnelle ou à accéder à chacun des grades supérieurs, dans le délai imparti et selon les modalités établies dans les appels à candidature correspondants ;

c) attester le nombre d'années d'expérience professionnelle, à la date de chaque appel à candidatures, en tant que membre du personnel statutaire des centres et établissements de santé relevant du système national de santé, prévu dans chacune des catégories d'évolution professionnelle pour l'obtention du premier grade, ainsi que le nombre d'années prévu pour accéder aux grades supérieurs, conformément au barème suivant :
   i. afin d'obtenir le premier grade, il est nécessaire d'attester cinq années d'expérience professionnelle en tant que membre du personnel statutaire auprès du système national de santé, dans la même catégorie professionnelle que celle à partir de laquelle le candidat présente la demande d'accès à la catégorie d'évolution professionnelle concernée. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

9 Par une décision du 6 octobre 2017, le directeur général de la direction régionale de la santé de Castille-et-León a ouvert au personnel non titulaire de longue durée la procédure ordinaire de sélection, ainsi que la période de dépôt des candidatures correspondante, en vue d'accéder au premier grade du système de reconnaissance de l'évolution professionnelle pour l'année 2010. La demande d'accès à ce premier grade ne pouvait être présentée que par les membres du personnel non titulaire de longue durée attestant une expérience professionnelle de cinq ans en tant que membre du personnel statutaire et/ou membre du personnel non statutaire de santé auprès du service de santé de Castille-et-León, dans la même catégorie professionnelle que celle à partir de laquelle le candidat demande l'accès à la catégorie d'évolution professionnelle concernée. Parmi les catégories de personnel statutaire de santé énumérées à l'annexe 1 de cette décision figure celle d'« Infirmier/Infirmière ».

10 Le 26 octobre 2017, M^me^ Delia a déposé sa candidature dans cette catégorie, faisant valoir que, au 31 décembre 2010, elle avait effectué dix ans et trois mois de services dans cette catégorie professionnelle. Parmi ces services figurent ceux fournis pendant la période allant du 20 novembre 2000 au 25 juillet 2007 à l'hôpital Santa María de Lisbonne (Portugal).

11 Par décision du 25 février 2019, le directeur général de la direction régionale de la santé de Castille-et-León a admis que les années d'expérience professionnelle effectuées dans le cadre du système de santé espagnol puissent être prises en considération au titre des cinq années d'expérience professionnelles requises. En revanche, il a refusé de prendre en considération la période pendant laquelle des services avaient été fournis par l'intéressée au Portugal, au motif que le système de reconnaissance de l'évolution professionnelle établi par la Communauté autonome de Castille-et-León ne le prévoyait pas.

12 Néanmoins, cette période a été prise en considération dans le cadre du calcul des primes triennales d'ancienneté du personnel statutaire temporaire.

13 M^me^ Delia a introduit un recours administratif contentieux contre les décisions des 6 octobre 2017 et 25 février 2019, afin que la période pendant laquelle lesdits services avaient été fournis au sein du système national de santé portugais soit prise en considération aux fins du calcul de son ancienneté dans le cadre de la reconnaissance de son évolution professionnelle.

14 Par un arrêt du 16 décembre 2019, le Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n^o^ 3 de Valladolid (tribunal administratif au niveau provincial n^o^ 3 de Valladolid, Espagne) a fait droit à ce recours. La Communauté autonome de Castille-et-León a alors interjeté appel de cet arrêt devant le Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Cour supérieure de justice de Castille-et-León, Espagne), la juridiction de renvoi.

15 Selon cette juridiction, il pourrait être considéré que la disposition en cause au principal est constitutive d'une discrimination indirecte, d'une violation du principe de libre circulation des travailleurs ainsi que du principe d'égalité de traitement. À l'inverse, cette disposition pourrait être regardée comme étant fondée sur des considérations indépendantes de la nationalité des travailleurs concernés, justifiée par la structure et les principes organisationnels du système national de santé ainsi que par les objectifs propres de l'organisation au sein de laquelle les services de santé sont fournis, et comme étant proportionnée à ces objectifs, le traitement différencié étant par ailleurs susceptible d'être justifié par l'absence de critères d'homologation entre les différents systèmes de santé des États membres.

16 Dans ces conditions, le Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Cour supérieure de justice de Castille-et-León) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 45 TFUE et l'article 7 du [règlement n^o^ 492/2011] s'opposent-ils à une disposition nationale telle que l'article 6, paragraphe 2, sous c), du décret [n^o^ 43/2009], qui empêche de reconnaître les services fournis dans une certaine catégorie professionnelle auprès d'un service public de santé d'un autre État membre de l'Union [européenne] ?

2) En cas de réponse affirmative à la première question, la reconnaissance des services fournis auprès du système public de santé d'un État membre peut-elle être subordonnée à l'établissement préalable de critères généraux d'homologation des systèmes de reconnaissance de l'évolution professionnelle du personnel des services de santé entre les États membres de l'Union [européenne] ? »

Sur les questions préjudicielles

17 Par ses questions, qu'il y a lieu d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 45 TFUE et l'article 7 du règlement n^o^ 492/2011 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale relative à la reconnaissance de l'évolution professionnelle au sein du service de santé d'un État membre qui empêche de prendre en considération, au titre de l'ancienneté d'un travailleur, l'expérience professionnelle acquise par ce dernier auprès d'un service public de santé d'un autre État membre. Cette juridiction se

demande en outre si l'absence, au niveau de l'Union, d'un système d'approbation préalable de critères généraux d'homologation des carrières du personnel des services de santé entre les différents États membres est pertinente à cet égard.

18 À titre liminaire, il importe de rappeler que, conformément à l'article 168, paragraphe 7, TFUE, le droit de l'Union ne porte pas atteinte à la compétence des États membres pour adopter des dispositions destinées à organiser leurs services de santé. Toutefois, dans l'exercice de cette compétence, les États membres doivent respecter le droit de l'Union, notamment les dispositions du traité FUE relatives aux libertés fondamentales qui comportent l'interdiction pour les États membres d'introduire ou de maintenir des restrictions injustifiées à l'exercice de ces libertés dans le domaine des soins de santé (arrêt du 20 décembre 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, point 33 et jurisprudence citée).

19 Ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, la réglementation en cause au principal exclut la prise en considération de la période pendant laquelle des services ont été fournis par le travailleur concerné auprès d'un service public de santé d'un autre État membre, aux fins, pour celui-ci, d'accéder à un grade dans le cadre de la reconnaissance de son évolution professionnelle.

20 Cela étant, selon la direction régionale de la santé de Castille-et-León, sont exclues du calcul de l'ancienneté non seulement les périodes d'activité effectuées dans d'autres États membres de l'Union, mais également celles effectuées en Espagne au sein d'établissements de santé qui ne sont pas intégrés de manière fonctionnelle et organique dans le service de santé espagnol. Partant, aucun travailleur ressortissant d'un autre État membre ne serait traité différemment d'un travailleur espagnol en matière d'évolution professionnelle. Cette réglementation n'empêcherait pas les travailleurs des autres États membres de l'Union d'accéder à la catégorie professionnelle en cause au principal et ne serait pas discriminatoire à leur égard dans la mesure où elle s'applique également aux travailleurs espagnols.

21 À cet égard, il y a lieu de rappeler que l'ensemble des dispositions du traité FUE relatives à la libre circulation des personnes visent à faciliter, pour les ressortissants des États membres, l'exercice d'activités professionnelles de toute nature sur le territoire de l'Union et s'opposent aux mesures qui pourraient défavoriser ces ressortissants lorsqu'ils souhaitent exercer une activité économique sur le territoire d'un autre État membre (arrêt du 11 juillet 2019, A, C-716/17, EU:C:2019:598, point 16 et jurisprudence citée).

22 Il convient d'examiner, en premier lieu, si la réglementation en cause au principal constitue une entrave à la libre circulation des travailleurs, prohibée par l'article 45, paragraphe 1, TFUE.

23 Il ressort, à cet égard, de la jurisprudence que des dispositions nationales qui empêchent ou dissuadent un travailleur ressortissant d'un État membre de quitter son État d'origine pour exercer son droit à la libre circulation constituent des restrictions à cette liberté, même si elles s'appliquent indépendamment de la nationalité des travailleurs concernés (arrêt du 11 juillet 2019, A, C-716/17, EU:C:2019:598, point 17 et jurisprudence citée).

24 En outre, l'article 45 TFUE a notamment pour objet d'éviter qu'un travailleur qui, en faisant usage de son droit de libre circulation, a occupé des emplois dans plus d'un État membre soit, sans justification objective, traité de façon plus défavorable que celui qui a effectué toute sa carrière dans un seul État membre (arrêt du 12 mai 2021, CAF, C-27/20, EU:C:2021:383, point 32 et jurisprudence citée).

25 En effet, la libre circulation des personnes ne serait pas pleinement réalisée si les États membres pouvaient refuser le bénéfice de cette disposition à ceux de leurs ressortissants qui ont fait usage des facilités prévues dans le droit de l'Union et qui ont acquis, à la faveur de celles-ci, des qualifications professionnelles dans un État membre autre que celui dont ils possèdent la nationalité (voir, en ce sens, arrêt du 17 décembre 2020, Onofrei, C-218/19, EU:C:2020:1034, point 28 et jurisprudence citée).

26 La Cour a ainsi jugé qu'une réglementation nationale qui ne prend pas en considération l'intégralité des périodes antérieures d'activité équivalente qui ont été accomplies dans un État membre autre que celui d'origine du travailleur migrant est susceptible de rendre moins attrayante la libre circulation des travailleurs, en violation de l'article 45, paragraphe 1, TFUE [arrêt du 23 avril 2020, Land Niedersachsen (Périodes antérieures d'activité pertinente), C-710/18, EU:C:2020:299, point 26 et jurisprudence citée].

27 Partant, il convient de constater qu'une réglementation d'un État membre, telle que celle en cause au principal, qui ne permet que la prise en considération de l'expérience professionnelle acquise par le candidat à l'évolution professionnelle auprès des services de santé espagnols, dans la même catégorie professionnelle que celle à partir de laquelle celui-ci demande l'accès à la catégorie d'évolution professionnelle concernée, est susceptible de dissuader un travailleur d'exercer son droit à la libre circulation prévu à l'article 45 TFUE. Un tel travailleur sera dissuadé de quitter son État membre d'origine pour aller travailler ou s'établir dans un autre État membre, si cela le prive de la possibilité de voir son expérience professionnelle acquise dans cet autre État membre prise en considération.

28 Ainsi, il y a lieu de considérer que les travailleurs migrants espagnols qui ont l'intention d'exercer, dans la catégorie professionnelle « Infirmier/Infirmière », dans un établissement ou centre de santé situé dans un État membre autre que le Royaume d'Espagne, seront dissuadés de le faire si l'expérience professionnelle équivalente qu'ils y ont acquise n'est pas prise en considération lors de l'appréciation de leur évolution professionnelle à leur retour en Espagne.

29 En second lieu, il convient de rappeler que l'article 45, paragraphe 2, TFUE énonce que la libre circulation des travailleurs implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. Cette disposition est concrétisée à l'article 7, paragraphe 2, du règlement nº 492/2011, qui précise que le travailleur ressortissant d'un État membre bénéficie, sur le territoire des autres États membres, des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les travailleurs nationaux (arrêt du 2 mars 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, point 32).

30 Il y a également lieu de rappeler que le principe d'égalité de traitement inscrit tant à l'article 45 TFUE qu'à l'article 7 du règlement nº 492/2011 prohibe non seulement les discriminations directes, fondées sur la nationalité, mais encore toutes formes indirectes de discrimination qui, par application d'autres critères de distinction, aboutissent en fait au même résultat (arrêt du 2 mars 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, point 35 et jurisprudence citée).

31 Dans ce contexte, la Cour a précisé qu'une disposition du droit national, bien qu'indistinctement applicable à tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité, doit être considérée comme étant indirectement discriminatoire dès lors qu'elle est susceptible, par sa nature même, d'affecter davantage les travailleurs ressortissants d'autres États membres que les travailleurs nationaux et

qu'elle risque, par conséquent, de défavoriser plus particulièrement les premiers, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée et proportionnée à l'objectif poursuivi (arrêt du 10 octobre 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, point 24 et jurisprudence citée).

32 Pour qu'une mesure puisse être qualifiée d'indirectement discriminatoire, il n'est pas nécessaire qu'elle ait pour effet de favoriser l'ensemble des ressortissants nationaux ou de ne défavoriser que les seuls ressortissants des autres États membres à l'exclusion des ressortissants nationaux (arrêt du 5 décembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, point 27 et jurisprudence citée).

33 En l'occurrence, en refusant de prendre en considération l'expérience professionnelle acquise par un travailleur migrant au sein des services de santé d'un État membre autre que le Royaume d'Espagne, la réglementation nationale en cause au principal est susceptible d'affecter davantage les travailleurs migrants que les travailleurs nationaux en défavorisant plus particulièrement les premiers dans la mesure où ceux-ci auraient très probablement acquis une expérience professionnelle dans un État membre autre que le Royaume d'Espagne avant d'intégrer les services de santé de ce dernier État membre. Ainsi, un travailleur migrant ayant acquis auprès d'employeurs établis dans un État membre autre que le Royaume d'Espagne une expérience professionnelle pertinente et tout aussi longue que celle acquise par un travailleur ayant poursuivi sa carrière auprès des services de santé espagnol correspondants sera défavorisé par l'absence de prise en considération de cette expérience professionnelle, aux fins, pour celui-ci, d'accéder à un grade dans le cadre de la reconnaissance de son évolution professionnelle (voir, par analogie, arrêt du 5 décembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, point 28).

34 Dans ces conditions, il y a lieu de constater que la réglementation en cause au principal constitue une restriction à la libre circulation des travailleurs interdite, en principe, par l'article 45 TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011.

35 Selon une jurisprudence bien établie, des mesures nationales susceptibles de gêner ou de rendre moins attrayant l'exercice des libertés fondamentales garanties par le traité FUE ne peuvent être admises qu'à la condition qu'elles poursuivent un objectif d'intérêt général, qu'elles soient propres à garantir la réalisation de celui-ci et qu'elles n'aillent pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif (arrêt du 20 décembre 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, point 38 et jurisprudence citée).

36 Il doit être souligné que la question de savoir quels objectifs sont effectivement poursuivis par la réglementation nationale en cause au principal relève, dans le cadre d'une affaire dont est saisie la Cour au titre de l'article 267 TFUE, de la compétence de la juridiction de renvoi (arrêt du 20 décembre 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, point 40 et jurisprudence citée).

37 En l'occurrence, cette juridiction indique que la réglementation en cause au principal poursuit l'objectif d'intérêt général consistant à garantir les objectifs et l'organisation du service de santé national. La reconnaissance de l'évolution professionnelle du travailleur n'impliquerait pas uniquement la prise en considération de l'ancienneté, mais requerrait également que la prestation de certains services ait été effectuée dans une catégorie professionnelle précise et auprès d'un service de santé spécifique visant la réalisation des objectifs de l'organisation au sein de laquelle ces services sont fournis. Or, il serait difficile d'évaluer le degré de réalisation d'objectifs relevant d'un autre État membre.

38 Selon la direction régionale de la santé de Castille-et-León, dès lors que les fonctions propres à la catégorie professionnelle dans laquelle les services concernés sont fournis sont appréciées aux fins de la reconnaissance de l'évolution professionnelle et que celles exercées en dehors du système de santé espagnol peuvent répondre à des normes de qualité ou à des objectifs qui sont inférieurs à ceux qu'exige ce système de santé, la prise en considération de ces dernières fonctions impliquerait la reconnaissance de l'évolution professionnelle du personnel qui a fourni certains services ne respectant pas ces normes de qualité ou ces objectifs.

39 La réglementation en cause au principal serait dès lors, en substance, justifiée par l'absence d'harmonisation, au niveau de l'Union, des modalités de prise en considération de l'expérience professionnelle acquise ainsi que par l'absence de critères de comparaison entre les normes de qualité, les principes et les objectifs respectifs des systèmes de santé.

40 Il y a lieu, à cet égard, de rappeler qu'il appartient aux États membres de décider du niveau auquel ils entendent assurer la protection de la santé publique et de la manière dont ce niveau doit être atteint. Ledit niveau pouvant varier d'un État membre à l'autre, il convient de reconnaître aux États membres une marge d'appréciation dans ce domaine (arrêt du 20 décembre 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, point 45 et jurisprudence citée).

41 Il en résulte que l'objectif mentionné par la juridiction de renvoi dans la présente affaire, à savoir garantir les objectifs et l'organisation du service de santé national, est susceptible, en tant qu'objectif de politique de santé publique lié à l'amélioration de la qualité des soins au sein du système de santé concerné et à la réalisation d'un niveau élevé de protection de la santé, d'être considéré comme un objectif d'intérêt général, au sens de la jurisprudence visée au point 35 du présent arrêt.

42 Si, sous réserve d'une vérification par la juridiction de renvoi, un tel objectif d'intérêt général est susceptible d'être admis, encore faut-il, pour que la restriction à la liberté de circulation des travailleurs que comporte cette disposition nationale puisse être justifiée, que celle-ci soit propre à garantir la réalisation de l'objectif qu'elle poursuit et n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre.

43 Au vu du dossier dont dispose la Cour et sous réserve d'une vérification par la juridiction de renvoi, il n'apparaît pas que la prise en considération de l'ancienneté du professionnel de santé concerné et du niveau individuel atteint par ce dernier en termes de connaissances, d'expérience dans les activités de soins, d'enseignement et de recherche ainsi que de réalisation des objectifs en matière de soins et de recherche dans l'organisation concernée puisse être considérée comme étant une mesure inappropriée pour atteindre l'objectif d'une protection renforcée de la protection de la santé qu'elle paraît poursuivre.

44 En ce qui concerne l'appréciation à porter sur le caractère strictement nécessaire de la réglementation en cause au principal, la juridiction de renvoi devra tenir compte du fait que, d'une part, la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise par le travailleur concerné au sein du système de santé d'un autre État membre ne saurait être considérée, de façon générale, comme étant un obstacle à la réalisation d'un tel objectif.

45 D'autre part, cette juridiction devra prendre en considération la circonstance que la reconnaissance de cette expérience professionnelle pourrait être effectuée selon une procédure offrant à l'intéressé la possibilité de démontrer l'équivalence de son expérience professionnelle

acquise dans d'autres États membres, tout comme, ainsi qu'il ressort du dossier dont dispose la Cour, la réglementation nationale en cause au principal le permet aux fins de l'obtention de primes triennales d'ancienneté du personnel statutaire temporaire.

46 En effet, dans une situation qui n'entre pas dans le champ d'application de la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil, du 7 septembre 2005, relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (JO 2005, L 255, p. 22), mais qui relève de l'article 45 TFUE, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, l'État membre d'accueil concerné doit respecter ses obligations en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles [arrêt du 3 mars 2022, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Formation médicale de base), C-634/20, EU:C:2022:149, point 41].

47 Ainsi, la Cour a jugé que les autorités de cet État membre, saisies par un ressortissant de l'Union d'une demande tendant à être autorisé à exercer une profession dont l'accès est, selon la réglementation nationale applicable, subordonné à la possession d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle, ou encore à des périodes d'expérience pratique, sont tenues de prendre en considération l'ensemble des diplômes, des certificats et autres titres, ainsi que l'expérience pertinente de l'intéressé, en procédant à une comparaison entre, d'une part, les compétences attestées par ces titres et cette expérience et, d'autre part, les connaissances et les qualifications exigées par cette réglementation nationale [arrêt du 3 mars 2022, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Formation médicale de base), C-634/20, EU:C:2022:149, point 38 et jurisprudence citée].

48 Ainsi, lorsque l'examen comparatif des titres aboutit à la constatation que les connaissances et les qualifications attestées par le titre étranger correspondent à celles exigées par les dispositions nationales, l'État membre d'accueil est tenu d'admettre que ce titre satisfait aux conditions posées par ces dernières. Si, en revanche, la comparaison ne révèle qu'une correspondance partielle entre ces connaissances et qualifications, cet État membre est en droit d'exiger que l'intéressé démontre qu'il a acquis les connaissances et les qualifications manquantes (arrêts du 6 octobre 2015, Brouillard, C-298/14, EU:C:2015:652, point 57, et du 8 juillet 2021, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, C-166/20, EU:C:2021:554, point 39).

49 Il s'ensuit qu'il convient d'écarter l'argumentation de la direction régionale de la santé de Castille-et-León tirée de l'absence, au sein de l'Union, d'un régime commun d'organisation des services de santé des États membres.

50 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux questions posées que l'article 45 TFUE et l'article 7 du règlement n° 492/2011 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale relative à la reconnaissance de l'évolution professionnelle au sein du service de santé d'un État membre qui empêche de prendre en considération, au titre de l'ancienneté du travailleur, l'expérience professionnelle acquise par ce dernier auprès d'un service public de santé d'un autre État membre, à moins que la restriction à la libre circulation des travailleurs que comporte cette réglementation ne réponde à un objectif d'intérêt général, ne permette de garantir la réalisation de cet objectif et n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre ce dernier.

Sur les dépens

51 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 (sixième chambre) dit pour droit :

L'article 45 TFUE et l'article 7 du règlement (UE) nº 492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale relative à la reconnaissance de l'évolution professionnelle au sein du service de santé d'un État membre qui empêche de prendre en considération, au titre de l'ancienneté du travailleur, l'expérience professionnelle acquise par ce dernier auprès d'un service public de santé d'un autre État membre, à moins que la restriction à la libre circulation des travailleurs que comporte cette réglementation ne réponde à un objectif d'intérêt général, ne permette de garantir la réalisation de cet objectif et n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre ce dernier.

Signatures