Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

26 novembre 2014*

«Renvoi préjudiciel — Politique sociale — Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée — Contrats de travail à durée déterminée successifs — Enseignement — Secteur public — Remplacements de postes vacants et libres dans l'attente de l'achèvement de procédures de concours — Clause 5, point 1 — Mesures visant à prévenir le recours abusif aux contrats à durée déterminée — Notion de 'raisons objectives' justifiant de tels contrats — Sanctions — Interdiction de transformation en relation de travail à durée indéterminée — Absence de droit à la réparation du dommage»

Dans les affaires jointes C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13,

ayant pour objet des demandes de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduites, d'une part, par le Tribunale di Napoli (Italie), par décisions des 2, 15 et 29 janvier 2013, parvenues à la Cour les 17 janvier (C-22/13) et 7 février 2013 (C-61/13 à C-63/13), et, d'autre part, par la Corte costituzionale (Italie), par décision du 3 juillet 2013, parvenue à la Cour le 23 juillet 2013 (C-418/13), dans les procédures

**Raffaella Mascolo** (C-22/13),

**Alba Forni** (C-61/13),

**Immacolata Racca** (C-62/13)

contre

**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca,**

en présence de:

**Federazione Gilda-Unams,**

**Federazione Lavoratori della Conoscenza** (**FLC CGIL),**

**Confederazione Generale Italiana del Lavoro** (**CGIL),**

et

**Fortuna Russo**

contre

**Comune di Napoli** (C-63/13),

* Langue de procédure: l'italien.

et

**Carla Napolitano,**

**Salvatore Perrella,**

**Gaetano Romano,**

**Donatella Cittadino,**

**Gemma Zangari**

contre

**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca** (C-418/13)**,**

LA COUR (troisième chambre),

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

avocat général: M. M. Szpunar,

greffier: M^me^ L. Carrasco Marco, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 27 mars 2014,

considérant les observations présentées:

— pour M^me^ Mascolo, par M^es^ M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, V. De Michele, S. Galleano et N. Zampieri, avvocati (C-22/13),

— pour M^me^ Forni, par M^es^ M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, M. Miscione, F. Visco et R. Garofalo, avvocati (C-61/13),

— pour M^me^ Racca, par M^es^ M. Ambron, P. Ambron, L. Martino, R. Cosio, R. Ruocco et F. Chietera, avvocati (C-62/13),

— pour M^me^ Russo, par M^e^ P. Esposito, avvocatessa (C-63/13),

— pour M^me^ Napolitano ainsi que pour MM. Perrella et Romano, par M^es^ D. Balbi et A. Coppola, avvocati (C-418/13),

— pour M^mes^Cittadino et Zangari, par M^es^ T. de Grandis et E. Squillaci, avvocati (C-418/13),

— pour la Federazione Gilda-Unams, par M^e^ T. de Grandis, avvocato (C-62/13),

— pour la Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL), par M^es^ V. Angiolini, F. Americo et I. Barsanti Mauceri, avvocati (C-62/13),

— pour la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), par M^e^ A. Andreoni, avvocato (C-62/13),

— pour le Comune di Napoli, par M^es^ F. M. Ferrari et R. Squeglia, avvocati (C-63/13),

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

— pour le gouvernement grec, par M^mes^ D. Tsagaraki et M. Tassopoulou, en qualité d'agents (C-418/13),

— pour le gouvernement polonais, par M. B. Majczyna, en qualité d'agent (C-22/13 et C-61/13 à C-63/13),

— pour la Commission européenne, par M^me^ C. Cattabriga ainsi que par MM. D. Martin et J. Enegren, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 17 juillet 2014,

rend le présent

## Arrêt

1 Les demandes de décision préjudicielle portent sur l'interprétation des clauses 4 et 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'«accord-cadre»), qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 p. 43), de l'article 2, paragraphes 1 et 2, de la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288, p. 32), du principe de coopération loyale prévu à l'article 4, paragraphe 3, TUE ainsi que des principes généraux du droit de l'Union relatifs à la sécurité juridique, à la protection de la confiance légitime, à l'égalité des armes dans le procès, à la protection juridictionnelle effective, au droit à un tribunal indépendant et à un procès équitable, garantis par l'article 6, paragraphe 2, TUE, lu en combinaison avec l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (ci-après la «CEDH»), et avec les articles 46, 47 et 52, paragraphe 3, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

2 Ces demandes ont été présentées dans le cadre de litiges qui opposent M^me^ Mascolo et huit autres travailleurs, tous membres du personnel d'écoles publiques, à leur employeur, à savoir, pour huit d'entre eux, le Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (ministère de l'Éducation, des Universités et de la Recherche, ci-après le «Ministero»), et, pour le dernier, le Comune di Napoli (commune de Naples), au sujet de la qualification des contrats de travail qui les liaient à ces derniers.

### Le cadre juridique

#### *Le droit de l'Union*

##### La directive 1999/70

3 La directive 1999/70 est fondée sur l'article 139, paragraphe 2, CE et vise, aux termes de son article 1^er^, «à mettre en œuvre l'accord-cadre […], figurant en annexe, conclu […] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale [Confédération européenne des syndicats (CES), Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP)]».

4 La clause 1 de l'accord-cadre énonce:

«Le présent accord-cadre a pour objet:

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

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

5 La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée «Champ d'application», prévoit:

«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.

2. Les États membres, après consultation de partenaires sociaux, et/ou les partenaires sociaux peuvent prévoir que le présent accord ne s'applique pas:

a) aux relations de formation professionnelle initiale et d'apprentissage;

b) aux contrats ou relations de travail conclus dans le cadre d'un programme de formation, insertion et reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics.»

6 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;

[…]»

7 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.»

8 Aux termes de la clause 5 de l'accord-cadre, intitulée «Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive»:

«1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;

b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs;

c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée:

a) sont considérés comme 'successifs';

b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée.»

La directive 91/533

9 L'article 2, paragraphe 1, de la directive 91/533 est libellé comme suit:

«L'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié auquel la présente directive s'applique, ci-après dénommé 'travailleur', les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail.»

10 En vertu de l'article 2, paragraphe 2, sous e), de ladite directive, l'information du travailleur, s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, porte, entre autres, sur «la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail».

*Le droit italien*

11 L'article 117, premier alinéa, de la Constitution de la République italienne prévoit que «[l]e pouvoir législatif est exercé par l'État et les Régions dans le respect de la Constitution, aussi bien que des contraintes découlant de la réglementation [du droit de l'Union] et des obligations internationales».

12 En Italie, le recours à des contrats à durée déterminée dans le secteur public est régi par le décret législatif nº 165, portant règles générales relatives à l'organisation du travail dans les administrations publiques (Decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), du 30 mars 2001 (supplément ordinaire à la GURI nº 106, du 9 mai 2001, ci-après le «décret législatif nº 165/2001»).

13 L'article 36, paragraphe 5, de ce décret, tel que modifié par la loi nº 102, relative à la conversion en loi, après modifications, du décret-loi nº 78, du 1er juillet 2009, concernant des mesures anticrise ainsi que la prolongation de contrats et de la participation italienne à des missions internationales (Legge n. 102 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1º luglio 2009, n. 78, recante provvidimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali), du 3 août 2009 (supplément ordinaire à la GURI nº 179, du 4 août 2009), prévoit, sous le titre «Formes contractuelles flexibles de recrutement et d'emploi du personnel»:

«En tout état de cause, la violation de dispositions impératives en matière de recrutement ou d'emploi de travailleurs par les administrations publiques ne saurait conduire à l'établissement de contrats de travail à durée indéterminée avec lesdites administrations publiques, sans préjudice de la responsabilité et des sanctions qu'elles peuvent encourir. Le travailleur concerné a droit à la réparation du dommage découlant de la prestation de travail effectuée en violation de dispositions impératives […]»

14 Selon les décisions de renvoi, le travail à durée déterminée dans l'administration publique est également soumis au décret législatif nº 368, portant transposition de la directive 1999/70/CE, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (Decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES), du 6 septembre 2001 (GURI nº 235, du 9 octobre 2001, ci-après le «décret législatif nº 368/2001»).

15 L'article 5, paragraphe 4 bis, de ce décret législatif est libellé comme suit:

«Sans préjudice du régime des contrats successifs tel que prévu par les paragraphes précédents, et sauf dispositions contraires de conventions collectives conclues au niveau national, local ou de l'entreprise avec les organisations syndicales les plus représentatives au plan national, lorsque, par l'effet d'une succession de contrats à durée déterminée pour l'exercice de fonctions équivalentes, la relation de travail entre le même employeur et le même employé dépasse, globalement, la durée de trente-six mois, y compris les prorogations et les renouvellements, indépendamment des périodes d'interruption entre les contrats, la relation de travail est considérée comme étant à durée indéterminée […]»

16 Aux termes de l'article 10, paragraphe 4 bis, dudit décret législatif, tel que modifié par l'article 9, paragraphe 18, du décret-loi nº 70, du 13 mai 2011 (ci-après le «décret-loi nº 70/2011»), converti en loi nº 106, du 12 juillet 2011 (GURI nº 160, du 12 juillet 2011):

«[…] sont également exclus de l'application du présent décret, les contrats à durée déterminée conclus pour pourvoir au remplacement de personnel enseignant et ATA [administratif, technique et auxiliaire], compte tenu de la nécessité de garantir la continuité du service scolaire et éducatif, y compris en cas d'absence temporaire du personnel enseignant et ATA ayant une relation de travail à durée indéterminée ou même déterminée. En tout état de cause, l'article 5, paragraphe 4 bis, du présent décret ne s'applique pas».

17 En ce qui concerne le personnel enseignant ainsi que administratif, technique et auxiliaire, la réglementation de la relation de travail à durée déterminée figure à l'article 4 de la loi nº 124, portant dispositions urgentes en matière de personnel des écoles (Legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico), du 3 mai 1999 (GURI nº 107, du 10 mai 1999), tel que modifié par le décret-loi nº 134, du 25 septembre 2009, converti, après modifications, par la loi nº 167, du 24 novembre 2009 (GURI nº 274, du 24 novembre 1999, ci-après la «loi nº 124/1999»). Selon la juridiction de renvoi dans les affaires C-22/13 et C-61/13 à C-63/13, il est constant que cette loi n'est applicable qu'à l'école gérée par l'État. Ladite loi ne s'applique pas, en revanche, à l'école communale, qui reste soumise aux décrets législatifs nºs 165/2001 et 368/2001.

18 Aux termes de l'article 4 de la loi nº 124/1999:

«1. Lorsqu'il n'est pas possible de pourvoir aux postes de professeurs et d'enseignants qui sont effectivement vacants et libres avant le 31 décembre et dont il est prévisible qu'ils le resteront pendant toute l'année scolaire avec du personnel enseignant titulaire faisant partie des effectifs provinciaux ou par le recours à du personnel en surnombre, et à condition que du personnel titulaire n'ait pas déjà été affecté à ces postes à quelque titre que ce soit, il y est pourvu par des remplacements annuels, dans l'attente de l'achèvement des procédures de concours pour le recrutement de personnel enseignant titulaire.

2. Il est pourvu aux postes de professeurs et d'enseignants non vacants qui se libèrent de fait avant le 31 décembre et jusqu'au terme de l'année scolaire par des remplacements temporaires jusqu'à la fin des activités pédagogiques. Il est également pourvu par des remplacements temporaires jusqu'à la fin des activités pédagogiques concernées aux heures d'enseignement qui ne permettent pas de constituer des postes à temps plein ou non.

3. Dans les autres cas que ceux prévus aux paragraphes 1 et 2, il est pourvu par des remplacements temporaires.

[…]

6. Pour les remplacements annuels et temporaires, jusqu'au terme des activités d'enseignement, il convient d'avoir recours à la liste d'aptitude permanente visée à l'article 401 du texte unique, tel que remplacé par l'article 1er, paragraphe 6, de la présente loi.

[...]

11. Les dispositions visées aux paragraphes qui précèdent s'appliquent également au personnel administratif, technique et auxiliaire (ATA) […]

[…]

14 bis. Les contrats à durée déterminée conclus pour procéder aux remplacements prévus aux paragraphes 1, 2 et 3, dans la mesure où ils sont nécessaires pour garantir la continuité du service scolaire et éducatif, ne peuvent être transformés en relations de travail à durée indéterminée qu'en cas de titularisation conformément aux dispositions en vigueur et sur la base des listes d'aptitude […]»

19 Aux termes de l'article 1er du décret du ministère de l'Éducation nº 131, (Decreto del Ministero della pubblica istruzione, n. 131), du 13 juin 2007 (ci-après le «décret nº 131/2007»), les tâches attribuées aux enseignants et au personnel administratif, technique et auxiliaire de l'école gérée par l'État relèvent ainsi de trois types:

— les remplacements annuels, pour des postes vacants et libres, c'est-à-dire sans titulaire;

— les remplacements temporaires jusqu'au terme des activités pédagogiques, pour des postes non vacants mais également libres, et

— les remplacements temporaires pour tout autre besoin, ou remplacements de courte durée.

20 La titularisation visée à l'article 4, paragraphe 14 bis, de la loi nº 124/1999 est régie par les articles 399 et 401 du décret législatif nº 297, portant texte unique des dispositions législatives applicables en matière d'enseignement (Decreto legislativo n. 297 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione), du 16 avril 1994 (supplément ordinaire à la GURI nº 115, du 19 mai 1994, ci-après le «décret législatif nº 297/1994»).

21 L'article 399, paragraphe 1, de ce décret dispose:

«Le recrutement du personnel enseignant des écoles maternelle, primaire et secondaire, y compris les lycées artistiques et les instituts d'art, s'effectue, pour 50 % des postes disponibles par année scolaire, par l'intermédiaire de concours sur titres et épreuves et, pour les 50 % restants, par l'intermédiaire de listes permanentes d'aptitude visées à l'article 401.»

22 L'article 401, paragraphes 1 et 2, dudit décret prévoit:

«1. Les listes d'aptitude relatives aux concours organisés exclusivement sur titres pour le personnel enseignant des écoles maternelle, primaire et secondaire, y compris les lycées artistiques et les instituts d'art, sont transformées en listes d'aptitude permanentes qui doivent être utilisées pour les titularisations visées à l'article 399, paragraphe 1.

2. Les listes d'aptitude permanentes visées au paragraphe 1 sont périodiquement intégrées par l'inscription des enseignants qui ont réussi les épreuves du dernier concours régional sur titres et épreuves, pour la même classe de concours et le même poste, et des enseignants qui ont présenté une demande de transfert de la liste d'aptitude permanente correspondante d'une autre province. La mise à jour des classements dans les listes d'aptitude des enseignants qui sont déjà inscrits sur la liste d'aptitude permanente est effectuée dans le même temps que l'inscription des nouveaux postulants.»

## Les litiges au principal et les questions préjudicielles

*Les affaires C-22/13 et C-61/13 à C-63/13*

23 M[mes] Mascolo, Forni, Racca et Russo ont été recrutées en vertu de contrats de travail à durée déterminée successifs, les trois premières en qualité d'enseignantes auprès du Ministero et la dernière en qualité d'éducatrice de crèche et d'école maternelle auprès du Comune di Napoli. Conformément à ces contrats, celles-ci ont travaillé pour leurs employeurs respectifs pendant les périodes suivantes: 71 mois sur une période de 9 ans pour M[me] Mascolo (entre 2003 et 2012), 50 mois et 27 jours sur une période de 5 ans pour M[me] Forni (entre 2006 et 2011), 60 mois sur une période de 5 ans pour M[me] Racca (entre 2007 et 2012) et 45 mois et 15 jours sur une période de 5 ans pour M[me] Russo (entre 2006 et 2011).

24 Considérant ces contrats de travail à durée déterminée successifs comme étant illégaux, les requérantes au principal ont saisi le Tribunale di Napoli en demandant, à titre principal, la transformation de ces contrats en relations de travail à durée indéterminée et, partant, leur titularisation ainsi que le paiement des salaires correspondant aux périodes d'interruption entre le terme d'un contrat à durée déterminée et l'entrée en vigueur du suivant et, à titre subsidiaire, l'indemnisation du dommage subi.

25 Ayant été titularisée au cours de la procédure au titre de son ascension dans la liste d'aptitude permanente, M[me] Racca a transformé sa requête initiale en demande de pleine reconnaissance de son ancienneté de service et d'indemnisation du dommage subi.

26 Selon le Ministero et le Comune di Napoli, en revanche, l'article 36, paragraphe 5, du décret législatif n° 165/2001 empêche toute transformation de la relation de travail. L'article 5, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001 ne serait pas applicable, compte tenu de l'article 10, paragraphe 4 bis, dudit décret, introduit par l'article 9, paragraphe 18, du décret-loi n° 70/2011. Par ailleurs, les requérantes au principal n'auraient pas non plus droit à des dommages et intérêts, étant donné que la procédure de recrutement était légale et que les éléments constitutifs d'un acte illicite n'étaient, en tout état de cause, pas réunis. Enfin, les contrats à durée déterminée n'étant pas liés les uns aux autres et ne constituant donc ni la continuation ni la prorogation des contrats précédents, il n'existerait aucun abus.

27 Saisi de ce recours, le Tribunale di Napoli indique, en premier lieu, que la réglementation nationale en cause au principal, contrairement à ce que la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) a jugé dans son arrêt n° 10127/12, est contraire à la clause 5 de l'accord-cadre.

28 En effet, cette réglementation ne comporterait aucune mesure de prévention au sens du point 1, sous a), de cette clause, dès lors qu'elle ne permettrait pas de vérifier concrètement, de manière objective et transparente, l'existence d'un besoin réel de remplacement temporaire et autoriserait, ainsi que le prévoit explicitement l'article 4, paragraphe 1, de la loi n° 124/1999, le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée pour pourvoir à des vacances de postes réelles. Or, ladite réglementation ne comporterait pas davantage de mesures de prévention au sens du point 1, sous b), de ladite clause. En effet, l'article 10, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001 exclurait désormais l'application, aux écoles gérées par l'État, de l'article 5, paragraphe 4 bis, dudit décret, qui

prévoit que les contrats de travail à durée déterminée excédant une durée de 36 mois sont transformés en contrats de travail à durée indéterminée. En outre, ladite réglementation ne comporterait pas de mesures de prévention au sens du point 1, sous c), de cette même clause.

29 Par ailleurs, aucune mesure de sanction ne serait prévue, puisque les contrats de travail à durée déterminée ne pourraient être transformés en contrats de travail à durée indéterminée, selon l'article 4, paragraphe 14 bis, de la loi nº 124/1999, qu'en cas de titularisation sur la base des listes d'aptitude. En outre, le droit à réparation du dommage causé par la succession de contrats de travail à durée déterminée serait également exclu. En effet, selon l'arrêt nº 10127/12 de la Corte suprema di cassazione, l'article 36, paragraphe 5, du décret législatif nº 165/2001, qui prévoit, en principe, un tel droit dans le secteur public, n'est pas applicable lorsque les contrats de travail à durée déterminée successifs ont excédé la limite maximale de 36 mois prévue à l'article 5, paragraphe 4 bis, du décret législatif nº 368/2001.

30 En deuxième lieu, la juridiction de renvoi, observant que seule l'école gérée par l'État est en droit de recruter du personnel à durée déterminée sans être soumise aux limites prévues par le décret législatif nº 368/2001, entraînant ainsi une distorsion de la concurrence au détriment de l'école privée, se demande si l'école gérée par l'État relève de la notion de «secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs» au sens de la clause 5 de l'accord-cadre, justifiant un régime distinct de prévention et de sanction pour le recours abusif à une succession de contrats de travail à durée déterminée.

31 En troisième lieu, cette juridiction s'interroge sur la conformité par rapport à la clause 4 de l'accord-cadre de la réglementation nationale en cause, en ce que celle-ci prévoit qu'un travailleur du secteur public illégalement recruté à durée déterminée, à la différence d'un travailleur recruté à durée indéterminée illégalement licencié, n'a pas droit à la réparation du dommage subi.

32 En quatrième lieu, ladite juridiction, estimant que, dans l'affaire ayant donné lieu à l'ordonnance Affatato (C-3/10, EU:C:2010:574), le gouvernement italien a soutenu que l'article 5, paragraphe 4 bis, du décret législatif nº 368/2001 est applicable au secteur public, alors que la Corte suprema di cassazione a jugé l'inverse dans son arrêt nº 10127/12, se demande si, compte tenu du principe de coopération loyale, cette interprétation erronée du droit national par le gouvernement ne devrait pas désormais s'imposer aux juridictions nationales, renforçant ainsi l'obligation de celles-ci de procéder à une interprétation conforme au droit de l'Union.

33 En cinquième lieu, le Tribunale di Napoli s'interroge sur le point de savoir si la possibilité de transformation d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, prévue à l'article 5, paragraphe 4 bis, du décret législatif nº 368/2001, relève des informations visées à l'article 2, paragraphes 1 et 2, sous e), de la directive 91/533 que l'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur et, dans l'affirmative, si l'exclusion rétroactive de l'application de cet article 5, paragraphe 4 bis, à l'école gérée par l'État par le décret-loi nº 70/2011 est conforme à cette directive.

34 Enfin, en sixième lieu, la juridiction de renvoi se demande si une telle modification rétroactive de la réglementation nationale, qui a eu pour conséquence de retirer au personnel de l'école gérée par l'État un droit dont ce personnel bénéficiait au moment du recrutement, est compatible avec les principes généraux du droit de l'Union.

35 Dans ces conditions, le Tribunale di Napoli a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes, la septième question étant uniquement posée dans les affaires C-61/13 et C-62/13, tandis que, dans l'affaire C-63/13, seules les deuxième à quatrième questions ont été posées, ces questions constituant les première à troisième questions de cette dernière affaire:

«1) Le cadre législatif du secteur de l'école, tel que décrit, constitue-t-il une mesure équivalente au sens de la clause 5 de la directive [1999/70]?

2) Quand convient-il de considérer, pour une relation de travail, que l'employeur est l''État' au sens de la clause 5 de la directive [1999/70], et en particulier de l'expression 'secteurs spécifiques et/ou catégories de travailleurs', ce qui permet donc de justifier des conséquences différentes par rapport aux relations de travail privées?

3) Compte tenu des précisions données à l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78/CE [du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16)], et à l'article 14, paragraphe 1, sous c), de la directive 2006/54/CE [du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204, p. 23)], la notion de 'conditions d'emploi', visée à la clause 4 de la directive [1999/70], comprend-elle les conséquences de l'interruption illégale de la relation de travail? En cas de réponse affirmative à la question précédente, les conséquences différentes que la législation nationale attache d'ordinaire à l'interruption illégale de la relation de travail selon qu'elle est à durée indéterminée ou à durée déterminée peuvent-elles être justifiées au regard de la clause 4 [de la directive 1999/70]?

4) Est-il interdit à un État, en vertu du principe de coopération loyale, de décrire à l'attention de la Cour […], dans le cadre d'une procédure préjudicielle en interprétation, un cadre législatif national qui ne correspond intentionnellement pas à la réalité et le juge est-il tenu, en l'absence de toute autre interprétation du droit national satisfaisant également aux obligations découlant de l'appartenance à l'Union européenne, d'interpréter si possible le droit national conformément à l'interprétation donnée par l'État?

5) Les conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, prévues par la directive [91/533], et notamment l'article 2, paragraphes 1 et 2, sous e), de celle-ci, comprennent-elles l'indication des hypothèses dans lesquelles le contrat de travail à durée déterminée peut se transformer en contrat à durée indéterminée?

6) En cas de réponse affirmative à la question précédente, une modification rétroactive du cadre législatif qui ne garantirait pas au travailleur salarié la possibilité de faire valoir ses droits découlant de la directive [91/533], c'est-à-dire le respect des conditions de travail indiquées dans le document d'engagement, est-elle contraire à l'article 8, paragraphe 1, de la directive [91/533] et aux objectifs visés par [celle-ci], notamment à son deuxième considérant?

7) Les principes généraux du droit [de l'Union] en vigueur relatifs à la sécurité juridique, à la protection de la confiance légitime, à l'égalité des armes dans le procès, à la protection juridictionnelle effective, au droit à un tribunal indépendant, et plus généralement à un procès équitable, garantis à l'[article 6 TUE] […] – lu en combinaison avec l'article 6 de la [CEDH] et avec les articles 46, 47 et 52, paragraphe 3, de la charte des droits fondamentaux de l'Union […] – doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils font obstacle, dans le champ d'application de la directive [1999/70], à l'adoption par l'État italien, après un délai appréciable (trois ans et six mois), d'une disposition législative – telle que l'article 9 du décret-loi n° 70[/2001], converti par la loi n° 106, du 12 juillet 2011, qui a ajouté à l'article 10 du décret législatif n° 368/2001 un paragraphe 4 bis – qui vise à modifier les conséquences des procès en cours en portant directement préjudice au travailleur au bénéfice de l'employeur qu'est l'État et en supprimant la possibilité, prévue par l'ordre juridique national, de sanctionner la réitération abusive de contrats à durée déterminée?»

36 Par ordonnance du président de la Cour du 8 mars 2013, les affaires C-22/13 et C-61/13 à C-63/13 ont été jointes aux fins de la procédure écrite, de la procédure orale et de l'arrêt.

*L'affaire C-418/13*

37 M[mes] Napolitano, Cittadino et Zangari ainsi que MM. Perrella et Romano ont été recrutés par le Ministero en vertu de contrats de travail à durée déterminée successifs, les quatre premiers en qualité d'enseignants et le dernier en qualité de collaborateur administratif. Il ressort des éléments fournis à la Cour que, conformément à ces contrats, ceux-ci ont travaillé pour leurs employeurs respectifs pendant les périodes suivantes: 55 mois sur une période de 6 ans pour M[me] Napolitano (entre 2005 et 2010), 100 mois sur une période de 10 ans pour M[me] Cittadino (entre 2002 et 2012), 113 mois sur une période de 11 ans pour M[me] Zangari (entre 2001 et 2012), 81 mois sur une période de 7 ans pour M. Perrella (entre 2003 et 2010) et 47 mois sur une période de 4 ans pour M. Romano (entre 2007 et 2011).

38 Estimant que ces engagements à durée déterminée successifs étaient illégaux, les requérants au principal ont saisi, respectivement, le Tribunale di Roma et le Tribunale di Lamezia Terme, en demandant, à titre principal, la conversion de leurs contrats respectifs en contrats de travail à durée indéterminée et, par voie de conséquence, leur intégration dans le cadre permanent et le paiement des rétributions correspondant aux périodes d'interruption entre le terme d'un contrat à durée déterminée et l'entrée en vigueur du contrat suivant. À titre subsidiaire, les requérants au principal ont demandé également la réparation du préjudice subi.

39 Dans le cadre des litiges dont ils ont été ainsi saisis, le Tribunale di Roma et le Tribunale di Lamezia Terme se sont interrogés sur la compatibilité de l'article 4, paragraphes 1 et 11, de la loi n° 124/1999 avec la clause 5 de l'accord-cadre, dans la mesure où cette disposition nationale permet à l'administration de recruter, sans limite, pour une période déterminée, du personnel enseignant, technique ou administratif afin de pourvoir à des postes vacants au tableau des effectifs d'une école. Estimant que cette question ne pouvait être tranchée ni par la voie d'une interprétation conforme, ladite disposition étant formulée de façon non équivoque, ni par sa non-application, ladite clause 5 étant dépourvue d'effet direct, ces juridictions ont saisi à titre incident la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle) d'un recours en légalité constitutionnelle portant sur l'article 4, paragraphes 1 et 11, de la loi n° 124/1999, en raison de la violation de l'article 117, premier alinéa, de la Constitution de la République italienne, lu en combinaison avec la clause 5 de l'accord-cadre.

40 Dans sa décision de renvoi, la Corte costituzionale constate que la réglementation nationale applicable à l'école gérée par l'État ne prévoit, en ce qui concerne le personnel engagé à durée déterminée, ni une durée maximale totale des contrats de travail à durée déterminée successifs, ni une indication du nombre maximal de leurs renouvellements, au sens de la clause 5, point 1, sous b) et c), de l'accord-cadre. Cette juridiction se demande néanmoins si cette réglementation ne pourrait pas être justifiée par une «raison objective» au sens du point 1, sous a), de ladite clause.

41 Selon la juridiction de renvoi, la réglementation nationale en cause au principal est structurée, du moins en principe, de telle sorte que le recrutement de personnel par contrat de travail à durée déterminée puisse répondre à une telle raison objective. En effet, le service scolaire serait «activable à la demande», en ce sens que le droit fondamental à l'éducation prévu par la Constitution de la République italienne implique que l'État ne peut refuser de le fournir et, en conséquence, qu'il est tenu de l'organiser de manière à pouvoir l'adapter en permanence aux évolutions de la population scolaire. Cette exigence inhérente de flexibilité rendrait indispensable le recrutement d'un nombre élevé d'enseignants et de membres du personnel des écoles gérées par l'État par des contrats de travail à durée déterminée. Par ailleurs, le système des listes d'aptitude permanentes, associé à celui du concours public, garantirait le respect de critères objectifs lors du recrutement de personnel par de tels contrats de travail à durée déterminée et permettrait à celui-ci d'avoir une chance raisonnable de devenir titulaire d'un poste permanent.

42 La Corte costituzionale relève néanmoins que l'article 4, paragraphe 1, de la loi n° 124/1999, s'il ne prévoit pas le renouvellement réitéré de contrats de travail à durée déterminée et n'exclut pas le droit à réparation du préjudice, permet de procéder à des remplacements annuels pour des postes vacants et

libres «dans l'attente de l'achèvement des procédures de concours pour le recrutement de personnel enseignant titulaire». Or, les procédures de concours auraient été interrompues entre 2000 et 2011. Cette disposition laisserait ainsi entrevoir la possibilité que les contrats de travail à durée déterminée soient renouvelés sans qu'un délai précis ait été fixé pour le déroulement des concours. Cette circonstance, combinée à l'absence de disposition reconnaissant le droit à la réparation du préjudice au personnel des écoles gérées par l'État qui ont été indûment soumis à des contrats de travail à durée déterminée successifs, pourrait rendre cette disposition contraire à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre.

43 Dans ces conditions, la Corte costituzionale a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Convient-il d'interpréter la clause 5, point 1, de l'accord-cadre […] en ce sens qu'elle s'oppose à l'application de l'article 4, paragraphes 1, dernière phrase, et 11, de la loi [n° 124/1999] – qui, après avoir réglementé les remplacements annuels pour les postes 'qui sont effectivement vacants et libres avant le 31 décembre', dispose que les postes sont pourvus par des remplacements annuels 'dans l'attente de l'achèvement des procédures de concours pour le recrutement de personnel enseignant titulaire' –, cette disposition permettant de recourir à des contrats à durée déterminée sans indiquer de délais précis pour l'achèvement des concours et sans prévoir le droit à la réparation du préjudice?

2) Les nécessités d'organisation du système scolaire italien, tel qu'il a été décrit ci-dessus, constituent-elles des raisons objectives au sens de la clause 5, point 1, de [l'accord-cadre], de nature à rendre compatible avec le droit de l'Union une réglementation telle que la réglementation italienne qui ne prévoit pas, pour l'engagement du personnel scolaire à durée déterminée, le droit à la réparation du préjudice?»

44 Par décision de la Cour du 11 février 2014, les affaires C-22/13 et C-61/13 à C-63/13 ainsi que C-418/13 ont été jointes aux fins de la procédure écrite, de la procédure orale et de l'arrêt.

## Sur les questions préjudicielles

45 Par leurs questions, les juridictions de renvoi interrogent la Cour sur l'interprétation, respectivement, de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre (première et deuxième questions dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13, première question dans l'affaire C-63/13 ainsi que première et seconde questions dans l'affaire C-418/13), de la clause 4 de cet accord-cadre (troisième question dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13 ainsi que deuxième question dans l'affaire C-63/13), du principe de coopération loyale (quatrième question dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13 ainsi que troisième question dans l'affaire C-63/13), de la directive 91/533 (cinquième et sixième questions dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13), ainsi que de plusieurs principes généraux du droit de l'Union (septième question dans les affaires C-61/13 et C-62/13).

### *Sur la recevabilité*

46 Le Comune di Napoli fait valoir que l'interprétation du droit de l'Union sollicitée par le Tribunale di Napoli dans l'affaire C-63/13 n'est pas nécessaire pour trancher le litige au principal et que, partant, la demande préjudicielle dans cette affaire est, dans son intégralité, irrecevable. Cette juridiction indiquerait elle-même dans sa décision de renvoi qu'elle considère que, eu égard à la jurisprudence de la Cour relative à l'accord-cadre, les mesures adoptées par le législateur national pour transposer celui-ci sont insuffisantes. Il incomberait dès lors à ladite juridiction de trancher le litige au principal en ayant recours à l'interprétation conforme du droit national par rapport au droit de l'Union.

47 Il convient toutefois de rappeler que, selon une jurisprudence constante, dans le cadre de la coopération entre la Cour et les juridictions nationales instituée à l'article 267 TFUE, il appartient au seul juge national, qui est saisi du litige et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour (arrêt Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 32 et jurisprudence citée).

48 Ainsi que la Cour l'a itérativement jugé, les juridictions nationales ont, à cet égard, la faculté la plus étendue de saisir la Cour si elles considèrent qu'une affaire pendante devant elles soulève des questions exigeant une interprétation des dispositions du droit de l'Union (voir, notamment, arrêts Križan e.a., C-416/10, EU:C:2013:8, point 64, ainsi que Ogieriakhi, C-244/13, EU:C:2014:2068, point 52).

49 Il en résulte que l'existence d'une jurisprudence établie sur un point de droit de l'Union, si elle peut amener la Cour à adopter une ordonnance au titre de l'article 99 de son règlement de procédure, ne saurait en rien affecter la recevabilité d'un renvoi préjudiciel dans le cas où une juridiction nationale décide, dans le cadre de ce pouvoir d'appréciation, de saisir la Cour au titre de l'article 267 TFUE.

50 Cela étant, il convient également de rappeler que, selon une jurisprudence constante, la Cour peut refuser de statuer sur une question préjudicielle posée par une juridiction nationale lorsqu'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (voir, notamment, arrêt Érsekcsanádi Mezőgazdasági, C-56/13, EU:C:2014:352, point 36 et jurisprudence citée).

51 En l'occurrence, il convient d'observer que, dans l'affaire C-63/13, la juridiction de renvoi saisit la Cour de trois questions préjudicielles qui sont identiques aux deuxième à quatrième questions déjà posées dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13.

52 Cependant, il ressort de la décision de renvoi dans l'affaire C-63/13 que le cadre tant factuel que réglementaire relatif à cette affaire est différent de celui en cause dans ces trois autres affaires, dès lors que, selon la juridiction de renvoi, M^me^ Russo, en sa qualité d'éducatrice employée dans une crèche et une école maternelle communales, ne relève pas, à la différence de M^mes^ Mascolo, Forni et Racca, ainsi que, au demeurant, des requérants au principal dans l'affaire C-418/13, de la réglementation nationale applicable à l'école gérée par l'État résultant de la loi nº 124/1999, mais reste soumise à la réglementation générale prévue, notamment, par le décret législatif nº 368/2001.

53 Dans ces conditions, il apparaît que la première question posée dans l'affaire C-63/13, qui vise à savoir, comme dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13, si la réglementation nationale prévue par la loi nº 124/1999 est conforme à la clause 5 de l'accord-cadre, en ce que ladite loi permet à l'État, pour les écoles dont il a la gestion, de recruter du personnel au moyen de contrats de travail à durée déterminée, sans être soumis, à la différence des écoles privées, aux limites édictées par le décret législatif nº 368/2001, n'est pas pertinente pour trancher le litige au principal dans l'affaire C-63/13 et revêt, partant, un caractère hypothétique.

54 Il en va de même de la deuxième question posée dans ladite affaire, laquelle vise en substance à savoir si la réglementation nationale en cause, telle qu'elle résulte en particulier de l'article 36, paragraphe 5, du décret législatif nº 165/2001, est conforme à la clause 4 de l'accord-cadre, en ce que ladite réglementation exclut, dans le secteur public, tout droit à réparation du dommage en cas de recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs.

55 En effet, le Tribunale di Napoli constate lui-même, dans sa décision de renvoi dans l'affaire C-63/13, que la requérante au principal bénéficie, à la différence des requérantes au principal dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13, de l'application de l'article 5, paragraphe 4 bis, du décret législatif nº 368/2001, prévoyant la transformation des contrats à durée déterminée successifs excédant une durée de 36 mois en contrat de travail à durée indéterminée, dont cette juridiction relève, avec justesse, qu'elle constitue une mesure qui, en ce qu'elle prévient le recours abusif à de tels contrats et entraîne l'élimination définitive des conséquences de l'abus, est conforme aux exigences résultant du droit de l'Union (voir, notamment, arrêt Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, points 69 et 70 ainsi que jurisprudence citée).

56 Il y a lieu de constater que ladite juridiction n'explique nullement en quoi, dans de telles circonstances, sa deuxième question dans l'affaire C-63/13 reste pertinente pour se prononcer, dans le litige au principal, sur la conformité de la réglementation nationale en cause avec le droit de l'Union.

57 En tout état de cause, il ne ressort en rien de la décision de renvoi en quoi un travailleur bénéficiant d'une telle transformation, dont la demande d'indemnisation est, au demeurant, présentée à titre subsidiaire, subirait, à l'instar des travailleurs se trouvant dans la situation des requérantes au principal dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13, lesquels sont exclus de l'application dudit article 5, paragraphe 4 bis, un dommage ouvrant droit à réparation.

58 Dans ces conditions, il convient de considérer que la deuxième question posée dans l'affaire C-63/13 revêt également un caractère hypothétique.

59 Par ailleurs, le Comune di Napoli, le gouvernement italien et la Commission européenne mettent en cause la recevabilité de la quatrième question dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13 ainsi que de la troisième question dans l'affaire C-63/13, au motif, en substance, que la réponse à ces questions est, en totalité ou en partie, sans incidence sur les litiges au principal.

60 Il convient d'observer que ces questions, dont le libellé est identique, sont fondées, ainsi qu'il a déjà été constaté au point 32 du présent arrêt, sur la prémisse selon laquelle l'interprétation du droit national présentée par le gouvernement italien dans l'affaire ayant donné lieu à l'ordonnance Affatato (EU:C:2010:574, point 48), selon laquelle l'article 5, paragraphe 4 bis, du décret législatif nº 368/2001 est applicable au secteur public, est erronée et, partant, constitutive d'une violation par l'État membre concerné du principe de coopération loyale.

61 Cette interprétation, ainsi qu'il ressort des points 14 et 15 du présent arrêt, correspond cependant en tous points à l'interprétation présentée en l'occurrence par le Tribunale di Napoli, et au regard de laquelle, selon une jurisprudence constante, la Cour doit effectuer l'examen des présents renvois préjudiciels (voir, notamment, arrêt Pontin, C-63/08, EU:C:2009:666, point 38). Cette juridiction indique en effet de manière explicite dans ses décisions de renvoi que, selon elle, le législateur national n'a pas entendu exclure l'application dudit article 5, paragraphe 4 bis, au secteur public.

62 En outre, ainsi qu'il ressort du point 28 du présent arrêt, la juridiction de renvoi considère elle-même, ce qui relève de sa compétence exclusive, que l'article 5, paragraphe 4 bis, du décret législatif nº 368/2001, bien qu'il s'applique au secteur public, n'est pas applicable à l'école gérée par l'État, de sorte que cette disposition est sans incidence sur l'issue des litiges au principal dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13.

63 Il en résulte que la quatrième question dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13 ainsi que la troisième question dans l'affaire C-63/13 sont hypothétiques.

64 Eu égard à l'ensemble de ce qui précède, il convient de constater que l'ensemble de la demande de décision préjudicielle dans l'affaire C-63/13 ainsi que la quatrième question dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13 sont, conformément à la jurisprudence rappelée au point 50 du présent arrêt, irrecevables.

*Sur le fond*

65 Par leur première question dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13 ainsi que leur deux questions dans l'affaire C-418/13, qu'il convient d'examiner ensemble, les juridictions de renvoi visent, en substance, à savoir si la clause 5, 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 autorise, dans l'attente de l'achèvement des procédures de concours pour le recrutement de personnel titulaire des écoles gérées par l'État, le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée pour pourvoir à des postes vacants et libres d'enseignants ainsi que de personnel administratif, technique et auxiliaire, sans indiquer de délais précis pour l'achèvement de ces concours et en excluant toute possibilité, pour ces enseignants et ledit personnel, d'obtenir la réparation du préjudice éventuellement subi en raison d'un tel renouvellement.

Sur le champ d'application de l'accord-cadre

66 Le gouvernement grec fait valoir qu'il n'est pas opportun que le secteur de l'enseignement soit soumis aux dispositions de l'accord-cadre relatives au recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs. Ce secteur se caractériserait en effet par l'existence de «besoins […] spécifiques» au sens de la clause 5, point 1, de cet accord-cadre, dès lors que l'enseignement vise à garantir le respect du droit à l'éducation et est indispensable au bon fonctionnement du système éducatif.

67 À cet égard, il convient de rappeler qu'il ressort du libellé même de la clause 2, point 1, de l'accord-cadre que le champ d'application de celui-ci est conçu de manière large, dès lors qu'il vise de façon générale les «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». En outre, la définition de la notion de «travailleurs à durée déterminée» au sens de l'accord-cadre, énoncée à la clause 3, point 1, de celui-ci, englobe l'ensemble des travailleurs, sans opérer de distinction selon la qualité publique ou privée de l'employeur auquel ils sont liés et quelle que soit la qualification de leur contrat en droit interne (voir arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, points 28 et 29 ainsi que jurisprudence citée).

68 L'accord-cadre s'applique dès lors 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, pour autant que ceux-ci sont liés par un contrat de travail au sens du droit national, et sous la seule réserve de la marge d'appréciation conférée aux États membres par la clause 2, point 2, de l'accord-cadre quant à l'application de ce dernier à certaines catégories de contrats ou de relations de travail ainsi que de l'exclusion, conformément au quatrième alinéa du préambule de l'accord-cadre, des travailleurs intérimaires (voir arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, points 30 à 33 ainsi que jurisprudence citée).

69 Il en résulte que l'accord-cadre n'exclut aucun secteur particulier de son champ d'application et que, partant, il est applicable au personnel recruté dans le secteur de l'enseignement (voir, en ce sens, arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 38).

70 Cette conclusion est corroborée par le contenu de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, dont il ressort que, conformément au troisième alinéa du préambule de l'accord-cadre ainsi qu'aux points 8 et 10 de ses considérations générales, c'est dans le cadre de la mise en œuvre dudit accord-cadre que les États

membres ont la faculté, pour autant que cela est objectivement justifié, de tenir compte des besoins particuliers relatifs aux secteurs d'activités spécifiques et/ou aux catégories de travailleurs en cause (arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 39).

71 Il s'ensuit que des travailleurs se trouvant dans la situation des requérants au principal, qui ont été recrutés en leur qualité d'enseignant ou de collaborateur administratif en vue d'effectuer des remplacements annuels dans des écoles gérées par l'État dans le cadre de contrats de travail au sens du droit national, dont il est constant qu'ils ne font pas partie des relations de travail susceptibles d'être exclues du champ d'application de l'accord-cadre, relèvent des dispositions de cet accord-cadre et, notamment, de la clause 5 de celui-ci (voir, par analogie, arrêt Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, point 39).

Sur l'interprétation de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre

72 Il convient de rappeler que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre a pour objet de mettre en œuvre l'un des objectifs poursuivis par ce dernier, à savoir encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, considérés comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs, en prévoyant un certain nombre de dispositions protectrices minimales destinées à éviter la précarisation de la situation des salariés (voir, notamment, arrêts Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 63; Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 25, ainsi que Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 54).

73 En effet, comme cela résulte du deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre ainsi que des points 6 et 8 des considérations générales dudit accord-cadre, le bénéfice de la stabilité de l'emploi est conçu comme un élément majeur de la protection des travailleurs, alors que ce n'est que dans certaines circonstances que des contrats de travail à durée déterminée sont susceptibles de répondre aux besoins tant des employeurs que des travailleurs (arrêts Adeneler e.a., EU:C:2006:443, point 62, ainsi que Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 55).

74 Dès lors, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre impose aux États membres, en vue de prévenir l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des mesures qu'elle énumère, lorsque leur droit interne ne comporte pas de mesures légales équivalentes. Les mesures ainsi énumérées au point 1, sous a) à c), de ladite clause, au nombre de trois, ont trait, respectivement, à des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail, à la durée maximale totale de ces contrats ou relations de travail successifs et au nombre de renouvellements de ceux-ci (voir, notamment, arrêts Kücük, EU:C:2012:39, point 26, ainsi que Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 56).

75 Les États membres disposent à cet égard d'une marge d'appréciation, dès lors qu'ils ont le choix de recourir à l'une ou à plusieurs des mesures énoncées au point 1, sous a) à c), de cette clause ou encore à des mesures légales existantes équivalentes, et ce tout en tenant compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs (voir arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 59 ainsi que jurisprudence citée).

76 Ce faisant, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre assigne aux États membres un objectif général, consistant en la prévention de tels abus, tout en leur laissant le choix des moyens pour y parvenir, pour autant qu'ils ne remettent pas en cause l'objectif ou l'effet utile de l'accord-cadre (arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 60).

77 En outre, lorsque, comme en l'occurrence, le droit de l'Union ne prévoit pas de sanctions spécifiques dans l'hypothèse où des abus auraient néanmoins été constatés, il incombe aux autorités nationales d'adopter des mesures qui doivent revêtir un caractère non seulement proportionné, mais également

suffisamment effectif et dissuasif pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord-cadre (voir, notamment, arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 62 ainsi que jurisprudence citée).

78 Si, en l'absence de réglementation de l'Union en la matière, les modalités de mise en œuvre de telles normes relèvent de l'ordre juridique interne des États membres en vertu du principe de l'autonomie procédurale de ces derniers, elles ne doivent cependant pas être moins favorables que celles régissant des situations similaires de nature interne (principe d'équivalence) ni rendre impossible en pratique ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique de l'Union (principe d'effectivité) (voir, notamment, arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 63 ainsi que jurisprudence citée).

79 Il s'ensuit que, lorsqu'un recours abusif à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs a eu lieu, une mesure présentant des garanties effectives et équivalentes de protection des travailleurs doit pouvoir être appliquée pour sanctionner dûment cet abus et effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union (arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 64 ainsi que jurisprudence citée).

80 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, ainsi que la Cour l'a souligné à maintes reprises, l'accord-cadre n'édicte pas une obligation générale des États membres de prévoir la transformation en un contrat à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée. En effet, la clause 5, point 2, de l'accord-cadre laisse en principe aux États membres le soin de déterminer à quelles conditions les contrats ou les relations de travail à durée déterminée sont considérés comme conclus pour une durée indéterminée. Il en ressort que l'accord-cadre ne prescrit pas les conditions auxquelles il peut être fait usage des contrats à durée indéterminée (voir, notamment, arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 65 ainsi que jurisprudence citée).

81 En l'occurrence, s'agissant de la réglementation nationale en cause dans les affaires au principal, il convient de rappeler qu'il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation des dispositions du droit interne, cette mission incombant exclusivement à la juridiction de renvoi ou, le cas échéant, aux juridictions nationales compétentes, lesquelles doivent déterminer si les exigences rappelées aux points 74 à 79 du présent arrêt sont satisfaites par les dispositions de la réglementation nationale applicable (voir, notamment, arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 66 ainsi que jurisprudence citée).

82 Il incombe donc à la juridiction de renvoi d'apprécier dans quelle mesure les conditions d'application ainsi que la mise en œuvre effective des dispositions pertinentes du droit interne en font une mesure adéquate pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs (voir arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 67 ainsi que jurisprudence citée).

83 Toutefois, la Cour, statuant sur renvoi préjudiciel, peut, le cas échéant, apporter des précisions visant à guider la juridiction nationale dans son appréciation (voir, notamment, arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 68 ainsi que jurisprudence citée).

– Sur l'existence de mesures préventives au recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs

84 En ce qui concerne l'existence de mesures préventives de l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, il est constant que la réglementation nationale en cause au principal permet de recruter des enseignants dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs en vue de pourvoir à des remplacements, sans prévoir aucune mesure limitant la durée maximale totale de ces contrats ou le nombre de

renouvellements de ceux-ci, au sens du point 1, sous b) et c), de ladite clause. En particulier, le Tribunale di Napoli indique à cet égard, ainsi qu'il ressort du point 28 du présent arrêt, que l'article 10, paragraphe 4 bis, du décret législatif nº 368/2001 exclut l'application à l'école gérée par l'État de l'article 5, paragraphe 4 bis, dudit décret, qui prévoit que les contrats de travail à durée déterminée excédant une durée de 36 mois sont transformés en contrats de travail à durée indéterminée, permettant ainsi un nombre de renouvellements illimité de tels contrats. Il n'est pas non plus contesté que la réglementation nationale en cause au principal ne comporte aucune mesure équivalente à celles énoncées à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre.

85 Dans ces conditions, il importe que le renouvellement de tels contrats de travail soit justifié par une «raison objective» au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

86 Ainsi que l'indique le point 7 des considérations générales de celui-ci, et comme il ressort du point 74 du présent arrêt, les parties signataires de l'accord-cadre ont en effet considéré que l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée fondée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus (voir arrêts Adeneler e.a., EU:C:2006:443, point 67, ainsi que Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 58).

87 S'agissant de cette notion de «raisons objectives» figurant à la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, la Cour a déjà jugé qu'elle doit être entendue comme visant des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs. Ces circonstances peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles de tels contrats 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 (arrêt Kücük, EU:C:2012:39, point 27 et jurisprudence citée).

88 En revanche, une disposition nationale qui se bornerait à autoriser, de manière générale et abstraite par une norme législative ou réglementaire, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs ne serait pas conforme aux exigences telles que précisées au point précédent du présent arrêt. En effet, une telle disposition, de nature purement formelle, ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Une telle disposition comporte donc un risque réel d'entraîner un recours abusif à ce type de contrats et n'est, dès lors, pas compatible avec l'objectif et l'effet utile de l'accord-cadre (arrêt Kücük, EU:C:2012:39, points 28 et 29 ainsi que jurisprudence citée).

89 En l'occurrence, il convient, à titre liminaire, de relever qu'il ressort des décisions de renvoi et des explications fournies lors de l'audience que, en vertu de la réglementation nationale en cause au principal, telle que prévue par la loi nº 124/1999, le recrutement de personnel dans les écoles gérées par l'État a lieu soit à durée indéterminée par la voie de la titularisation, soit à durée déterminée dans le cadre de remplacements. La titularisation s'effectue selon le régime dit «du double canal», à savoir, pour la moitié des postes vacants par année scolaire, par concours sur titres et sur épreuves et, pour l'autre moitié, par le recours aux listes permanentes d'aptitude sur lesquelles sont inscrits les enseignants qui ont réussi un tel concours, sans toutefois obtenir un poste de titulaire, et ceux qui ont suivi des cours d'habilitation dispensés par les écoles de spécialisation pour l'enseignement. Il est procédé aux remplacements en recourant à ces mêmes listes, la succession des remplacements par un même enseignant entraînant la progression de celui-ci sur la liste et étant susceptible de le conduire à la titularisation.

90 Il ressort des mêmes décisions de renvoi que la réglementation nationale en cause, telle qu'elle résulte de l'article 4 de la loi nº 124/1999, lu en combinaison avec l'article 1er du décret nº 131/2007, prévoit trois types de remplacements: premièrement, les remplacements annuels sur le tableau des effectifs «de droit», dans l'attente de l'achèvement de procédures de concours pour le recrutement de personnel

titulaire, pour des postes libres et vacants, c'est-à-dire sans titulaire, dont le terme correspond à celui de l'année scolaire, à savoir le 31 août; deuxièmement, les remplacements temporaires sur le tableau des effectifs «de fait», pour des postes non vacants mais libres, dont le terme correspond à celui des activités pédagogiques, à savoir le 30 juin, et, troisièmement, les remplacements temporaires ou de courte durée dans les autres hypothèses, dont le terme correspond à la disparition des circonstances qui les ont nécessités.

91 Il y a lieu de souligner qu'une réglementation nationale qui permet le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée pour remplacer, d'une part, du personnel des écoles gérées par l'État dans l'attente de l'issue de procédures de concours pour le recrutement de personnel titulaire ainsi que, d'autre part, du personnel desdites écoles qui se trouve momentanément dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions n'est pas en soi contraire à l'accord-cadre. En effet, le remplacement temporaire d'un travailleur afin de satisfaire, en substance, des besoins provisoires de l'employeur en termes de personnel peut, en principe, constituer une «raison objective» au sens de la clause 5, point 1, sous a), de cet accord-cadre (voir, en ce sens, arrêts Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, points 101 et 102, ainsi que Kücük, EU:C:2012:39, point 30).

92 À cet égard, il convient, tout d'abord, de rappeler que, dans une administration disposant d'un effectif important, tel le secteur de l'enseignement, il est inévitable que des remplacements temporaires soient fréquemment nécessaires en raison, notamment, de l'indisponibilité de membres du personnel bénéficiant de congés de maladie, de congés de maternité, de congés parentaux ou autres. Le remplacement temporaire de travailleurs dans ces circonstances est susceptible de constituer une raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre justifiant tant le caractère déterminé de la durée des contrats conclus avec le personnel de remplacement que le renouvellement de ces contrats en fonction de la survenance des besoins, sous réserve du respect des exigences fixées par l'accord-cadre à cet égard (voir, en ce sens, arrêt Kücük, EU:C:2012:39, point 31).

93 Cette conclusion s'impose d'autant plus lorsque la réglementation nationale justifiant le renouvellement de contrats à durée déterminée en cas de remplacement temporaire poursuit également des objectifs reconnus comme étant des objectifs légitimes de politique sociale. En effet, ainsi qu'il ressort du point 87 du présent arrêt, la notion de «raison objective» figurant à la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre englobe la poursuite de tels objectifs. Or, des mesures visant, notamment, à protéger la grossesse et la maternité ainsi qu'à permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales poursuivent des objectifs légitimes de politique sociale (voir arrêt Kücük, EU:C:2012:39, points 32 et 33 ainsi que jurisprudence citée).

94 Ensuite, il convient de relever que, ainsi qu'il ressort, notamment, de la décision de renvoi dans l'affaire C-418/13, l'enseignement correspond à un droit fondamental garanti par la Constitution de la République italienne qui impose à cet État l'obligation d'organiser le service scolaire de manière à assurer une adéquation constante entre le nombre d'enseignants et le nombre d'élèves. Or, il ne saurait être nié que cette adéquation dépend d'une multitude de facteurs, dont certains peuvent, dans une certaine mesure, être difficilement contrôlables ou prévisibles, tels que, notamment, les flux migratoires externes et internes ou les choix de filières par les élèves.

95 Il y a lieu d'admettre que de tels facteurs attestent, dans le secteur de l'enseignement en cause au principal, d'un besoin particulier de flexibilité qui, conformément à la jurisprudence rappelée au point 70 du présent arrêt, est de nature, dans ce secteur spécifique, à objectivement justifier, au regard de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs afin de répondre de manière adéquate à la demande scolaire et d'éviter d'exposer l'État, en tant qu'employeur de ce secteur, au risque de devoir titulariser un nombre d'enseignants significativement supérieur à celui effectivement nécessaire pour remplir ses obligations en la matière.

96 Enfin, il convient de constater que, lorsqu'un État membre réserve, dans les écoles dont il a la gestion, l'accès aux emplois permanents au personnel ayant réussi un concours, par la voie de la titularisation, il peut également être objectivement justifié, au regard de ladite disposition, que, dans l'attente de l'achèvement de ces concours, les postes à pourvoir soient couverts par des contrats de travail à durée déterminée successifs.

97 Les requérants au principal soutiennent toutefois que la réglementation nationale en cause au principal, telle qu'elle ressort de l'article 4, paragraphe 1, de la loi nº 124/1999, qui permet précisément le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée pour pourvoir, par des remplacements annuels, à des postes vacants et libres «dans l'attente de l'achèvement des procédures de concours pour le recrutement de personnel enseignant titulaire», conduit, dans la pratique, à un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs, dès lors qu'il n'existe aucune certitude quant à la date à laquelle ces procédures de concours doivent être organisées. Le renouvellement de tels contrats de travail à durée déterminée permettrait ainsi de satisfaire des besoins permanents et durables dans les écoles gérées par l'État résultant d'un manque structurel de personnel titulaire.

98 Pour sa part, le gouvernement italien fait valoir que le régime du double canal, tel que décrit au point 89 du présent arrêt, permet d'insérer le personnel à durée déterminée de l'école gérée par l'État dans un parcours conduisant à sa titularisation, dès lors que celui-ci peut non seulement participer à des concours publics, mais également, par l'effet de l'ascension sur les listes d'aptitude résultant de la succession des remplacements, comptabiliser un nombre de périodes d'activités à durée déterminée suffisant pour être titularisé. Or, ces listes devraient être «épuisées», en ce sens que, lorsqu'un certain nombre d'enseignants y est inscrit, elles ne peuvent plus être alimentées. Lesdites listes constitueraient donc un instrument tendant à contrer la précarité de l'emploi. Indépendamment de toute situation particulière de fait, la réglementation nationale en cause devrait donc être considérée comme conforme à la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

99 À cet égard, il y a lieu de souligner que, si une réglementation nationale permettant le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée successifs pour remplacer du personnel dans l'attente de l'issue de procédures de concours est susceptible d'être justifiée par une raison objective, l'application concrète de cette raison doit, eu égard aux particularités de l'activité concernée et aux conditions de son exercice, être conforme aux exigences de l'accord-cadre. Lors de l'application de la disposition concernée du droit national, les autorités compétentes doivent donc être en mesure de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet (voir, en ce sens, arrêt Kücük, EU:C:2012:39, point 34 et jurisprudence citée).

100 Or, ainsi que la Cour l'a déjà jugé à maintes reprises, le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée pour couvrir des besoins qui ont, en fait, un caractère non pas provisoire, mais, au contraire, permanent et durable n'est pas justifié au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre. En effet, une telle utilisation des contrats ou des relations de travail à durée déterminée va directement à l'encontre de la prémisse sur laquelle se fonde cet accord-cadre, à savoir que les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail, même si les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs ou pour certaines occupations et activités (arrêt Kücük, EU:C:2012:39, points 36 et 37 ainsi que jurisprudence citée).

101 Le respect de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre exige donc qu'il soit vérifié concrètement que le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs vise à couvrir des besoins provisoires et qu'une disposition nationale telle que l'article 4, paragraphe 1, de la loi nº 124/1999, lue en combinaison avec l'article 1er du décret nº 131/2007, n'est pas utilisée, en fait, pour satisfaire des besoins permanents et durables de l'employeur en matière de personnel (voir, en ce sens, arrêt Kücük, EU:C:2012:39, point 39 et jurisprudence citée).

102 Il incombe à cette fin d'examiner, dans chaque cas, toutes les circonstances de l'espèce, en prenant en considération, notamment, le nombre desdits contrats successifs conclus avec la même personne ou aux fins de l'accomplissement d'un même travail, afin d'exclure que des contrats ou des relations de travail à durée déterminée, même conclus ostensiblement pour couvrir un besoin en personnel de remplacement, soient utilisés de façon abusive par les employeurs (voir, en ce sens, arrêt Kücük, EU:C:2012:39, point 40 et jurisprudence citée).

103 L'existence d'une «raison objective» au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre exclut donc, en principe, l'existence d'un abus, sauf si un examen global des circonstances entourant le renouvellement des contrats ou des relations de travail à durée déterminée concernés révèle que les prestations requises du travailleur ne correspondent pas à un simple besoin temporaire (arrêt Kücük, EU:C:2012:39, point 51).

104 En conséquence, contrairement à ce que soutient le gouvernement italien, le seul fait que la réglementation nationale en cause au principal puisse être justifiée par une «raison objective» au sens de cette disposition ne saurait suffire à la rendre conforme à celle-ci, s'il apparaît que l'application concrète de cette réglementation aboutit, dans les faits, à un recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs.

105 Or, à cet égard, si, conformément à la jurisprudence rappelée aux points 81 et 82 du présent arrêt, toute appréciation des faits relève, dans le cadre de la procédure prévue à l'article 267 TFUE, de la compétence des juridictions nationales, il convient de constater qu'il ressort des éléments fournis à la Cour dans les présentes affaires que, comme l'admet d'ailleurs le gouvernement italien lui-même, le délai de titularisation des enseignants dans le cadre de ce régime est tout aussi variable qu'incertain.

106 En effet, d'une part, il est constant, ainsi qu'il ressort du libellé même de la première question dans l'affaire C-418/13, que la réglementation nationale en cause au principal ne fixe aucun délai précis en ce qui concerne l'organisation des procédures de concours, celle-ci étant fonction des possibilités financières de l'État et de l'appréciation discrétionnaire de l'administration. Ainsi, selon les propres constatations opérées par la Corte costituzionale dans la décision de renvoi dans cette même affaire, aucune procédure de concours n'a été organisée entre l'année 2000 et l'année 2011.

107 D'autre part, il ressort des explications du gouvernement italien que la titularisation par l'effet de l'ascension des enseignants sur la liste d'aptitude étant fonction de la durée globale des contrats de travail à durée déterminée ainsi que des postes qui sont entre-temps devenus vacants, elle dépend, ainsi que la Commission l'a soutenu à juste titre, de circonstances aléatoires et imprévisibles.

108 Il en résulte qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, bien qu'elle limite formellement le recours aux contrats de travail à durée déterminée aux fins de procéder à des remplacements annuels pour des postes vacants et libres dans les écoles gérées par l'État à seulement une période temporaire prenant fin lors de l'achèvement des procédures de concours, ne permet pas de s'assurer que l'application concrète de cette raison objective, eu égard aux particularités de l'activité concernée et aux conditions de son exercice, est conforme aux exigences de l'accord-cadre.

109 En effet, une telle réglementation, en l'absence de toute date précise pour l'organisation et l'achèvement des procédures de concours mettant fin au remplacement et, partant, de limite réelle quant au nombre de remplacements annuels effectué par un même travailleur pour pourvoir au même poste vacant, est de nature à permettre, en violation de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée pour couvrir des besoins qui ont, en fait, un caractère non pas provisoire mais, au contraire, permanent et durable, en raison du déficit structurel de postes de personnel titulaire dans l'État membre concerné. Un tel constat apparaît corroboré non seulement par la situation des requérants au principal, telle que décrite aux points 23 et 37 du présent arrêt, mais également, de façon plus générale, par les données fournies à la Cour dans le cadre des présentes affaires. Ainsi, il apparaît que, selon les années et les sources, environ

30 %, voire, selon le Tribunale di Napoli, 61 %, du personnel administratif, technique et auxiliaire des écoles gérées par l'État serait employé dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée et que, entre l'année 2006 et l'année 2011, le personnel enseignant de ces écoles lié par de tels contrats aurait représenté entre 13 % et 18 % de l'ensemble du personnel enseignant desdites écoles.

110 À cet égard, il convient de rappeler que, si des considérations d'ordre budgétaire peuvent être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et influencer la nature ou l'étendue des mesures qu'il souhaite adopter, elles ne constituent toutefois pas en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique et, partant, elles ne sauraient justifier l'absence de toute mesure préventive du recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre (voir, par analogie, arrêt Thiele Meneses, C-220/12, EU:C:2013:683, point 43 et jurisprudence citée).

111 En tout état de cause, il y a lieu d'observer que, comme il ressort du point 89 du présent arrêt, une réglementation nationale telle que celle en cause au principal ne réserve pas l'accès aux emplois permanents dans les écoles gérées par l'État au personnel ayant réussi un concours, dès lors qu'elle permet également, dans le cadre du régime du double canal, la titularisation d'enseignants ayant uniquement suivi des cours d'habilitation. Dans ces conditions, ainsi que la Commission l'a fait valoir lors de l'audience, il ne va nullement de soi, ce qu'il appartient cependant aux juridictions de renvoi de vérifier, qu'il puisse être considéré comme objectivement justifié, au regard de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, de recourir, en l'occurrence, à des contrats de travail à durée déterminée successifs pour pourvoir à des postes vacants et libres dans lesdites écoles en raison de l'attente de l'achèvement des procédures de concours.

112 À cet égard, il convient de souligner, à l'instar de la Commission, que, aux fins de la mise en œuvre de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, un État membre peut légitimement choisir de ne pas adopter la mesure visée au point 1, sous a), de ladite clause. Il peut, au contraire, préférer adopter l'une des mesures ou les deux mesures visées au point 1, sous b) et c), de ladite clause, qui ont trait, respectivement, à la durée maximale totale de ces contrats ou relations de travail successifs et au nombre de renouvellements de ceux-ci, et ce pour autant que, quelle que soit alors la mesure choisie, la prévention effective de l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée est assurée (voir, en ce sens, arrêt Fiamingo e.a., EU:C:2014:2044, point 61).

113 Il y a lieu, dès lors, de constater qu'il ressort des éléments fournis à la Cour dans le cadre des présentes affaires qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, n'apparaît pas comporter, sous réserve des vérifications à effectuer par les juridictions de renvoi, de mesure préventive au recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, contrairement aux exigences rappelées aux points 74 et 76 du présent arrêt.

– Sur l'existence de mesures de sanction du recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs

114 En ce qui concerne l'existence de mesures visant à sanctionner l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, il convient de relever, tout d'abord, qu'il ressort des décisions de renvoi que, ainsi que l'indique explicitement la Corte costituzionale dans sa seconde question préjudicielle dans l'affaire C-418/13, la réglementation nationale en cause au principal exclut tout droit à la réparation du préjudice subi du fait du recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur de l'enseignement. En particulier, il est constant que le régime prévu à l'article 36, paragraphe 5, du décret législatif n° 165/2001 dans le cas de recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée dans le secteur public n'est pas susceptible de conférer un tel droit dans les affaires au principal.

115 Par ailleurs, ainsi qu'il résulte des points 28 et 84 du présent arrêt, il n'est pas davantage contesté que la réglementation nationale en cause au principal ne permet pas non plus la transformation des contrats de travail à durée déterminée successifs en contrat ou relation de travail à durée indéterminée, l'application de l'article 5, paragraphe 4 bis, du décret législatif nº 368/2001 à l'école gérée par l'État étant exclue.

116 Il s'ensuit que, ainsi qu'il ressort des décisions de renvoi et des observations du gouvernement italien, la seule possibilité pour un travailleur ayant effectué des remplacements au titre de l'article 4 de la loi nº 124/1999 dans une école gérée par l'État d'obtenir la transformation de ses contrats de travail à durée déterminée successifs en contrat ou relation de travail à durée indéterminée réside dans la titularisation par l'effet de l'ascension sur la liste d'aptitude.

117 Toutefois, une telle possibilité étant, ainsi qu'il résulte des points 105 à 107 du présent arrêt, aléatoire, elle ne saurait être considérée comme une sanction revêtant un caractère suffisamment effectif et dissuasif pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord-cadre.

118 Si, certes, un État membre est en droit, lors de la mise en œuvre de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, de tenir compte des besoins d'un secteur spécifique tel que celui de l'enseignement, ainsi qu'il a déjà été relevé aux points 70 et 95 du présent arrêt, ce droit ne saurait être entendu comme lui permettant de se dispenser de respecter l'obligation de prévoir une mesure adéquate pour sanctionner dûment le recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs.

119 Il convient, dès lors, de constater qu'il ressort des éléments fournis à la Cour dans le cadre des présentes affaires qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal n'apparaît pas, sous réserve des vérifications à effectuer par les juridictions de renvoi, conforme aux exigences découlant de la jurisprudence rappelée aux points 77 à 80 du présent arrêt.

120 En conséquence, il convient de répondre aux juridictions de renvoi que la clause 5, 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 autorise, dans l'attente de l'achèvement des procédures de concours pour le recrutement de personnel titulaire des écoles gérées par l'État, le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée pour pourvoir à des postes vacants et libres d'enseignants ainsi que de personnel administratif, technique et auxiliaire, sans indiquer de délais précis pour l'achèvement de ces procédures de concours et en excluant toute possibilité, pour ces enseignants et ledit personnel, d'obtenir la réparation du préjudice éventuellement subi en raison d'un tel renouvellement. Il apparaît en effet que cette réglementation, sous réserve des vérifications à effectuer par les juridictions de renvoi, d'une part, ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement desdits contrats répond effectivement à un besoin véritable, est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet, et, d'autre part, ne comporte aucune autre mesure visant à prévenir et à sanctionner le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs.

121 Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de répondre aux autres questions posées par le Tribunale di Napoli dans les affaires C-22/13, C-61/13 et C-62/13.

**Sur les dépens**

122 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

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

**La clause 5, 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 autorise, dans l'attente de l'achèvement des procédures de concours pour le recrutement de personnel titulaire des écoles gérées par l'État, le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée pour pourvoir à des postes vacants et libres d'enseignants ainsi que de personnel administratif, technique et auxiliaire, sans indiquer de délais précis pour l'achèvement de ces procédures de concours et en excluant toute possibilité, pour ces enseignants et ledit personnel, d'obtenir la réparation du préjudice éventuellement subi en raison d'un tel renouvellement. Il apparaît en effet que cette réglementation, sous réserve des vérifications à effectuer par les juridictions de renvoi, d'une part, ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement desdits contrats répond effectivement à un besoin véritable, est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet, et, d'autre part, ne comporte aucune autre mesure visant à prévenir et à sanctionner le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs.**

Signatures