Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCATE GÉNÉRALE
M^ME^ JULIANE KOKOTT
présentées le 5 juin 2025 [1]

Affaire C-543/23 [Gnattai] [i]

AR
contre
Ministero dell'Istruzione e del Merito
en présence de
Anief – Associazione Professionale e Sindacale

[demande de décision préjudicielle formée par le Tribunale Civile di Padova (tribunal de Padoue, Italie)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clause 4, point 1 – Notions de "travailleur à durée déterminée" et de "conditions d'emploi" – Secteur public – Enseignants – Emploi à durée déterminée dans des écoles assimilées – Engagement dans la fonction publique par la voie d'une procédure de recrutement sur titres – Détermination de l'ancienneté – Classement dans le groupe de rémunération – Règle nationale qui ne prend pas en compte les périodes de service antérieures dans des écoles assimilées – Employeurs différents – Inégalité de traitement – Articles 20 et 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne »

I. Introduction

1. La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre »), figurant en annexe à 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 [2], ainsi que sur celle des articles 20 et 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).

[1] Langue originale : l'allemand.

[i] Le nom de la présente affaire est un nom fictif. Il ne correspond au nom réel d'aucune partie à la procédure.

[2] JO 1999, L 175, p. 43.

2. Elle soulève une fois de plus dans la jurisprudence la question de l'inégalité de traitement entre enseignants *antérieurement* employés *à durée déterminée*, lors de leur titularisation comme fonctionnaires ou de leur engagement dans des écoles publiques italiennes, et enseignants employés *à durée indéterminée* dans ces écoles [3].

3. L'affaire au principal porte sur la prise en compte, ou non, aux fins de la détermination de l'ancienneté et donc du classement dans un échelon de rémunération, de périodes d'activité accomplies par le requérant dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée dans des écoles privées dites « assimilées » (« *scuole paritarie* ») – qui, légalement, sont pour l'essentiel assimilées aux écoles publiques – après l'engagement (à durée indéterminée) dans une école publique.

4. Le droit italien prévoit expressément que, lors de l'engagement dans une école publique, les périodes de service accomplies dans certaines écoles, mêmes privées, doivent être prises en compte aux fins de la détermination de l'ancienneté et du classement dans un échelon de rémunération. Toutefois, cela ne s'applique pas aux périodes de service antérieures accomplies dans des écoles assimilées. En revanche, le droit italien reconnaît, pour la période en cause, l'équivalence des activités exercées dans des écoles publiques et des écoles assimilées. Selon la juridiction de renvoi, les enseignants des deux catégories en cause accomplissent les mêmes tâches, ont les mêmes obligations professionnelles et doivent justifier des mêmes compétences dans la matière enseignée, des mêmes compétences pédagogiques, méthodologiques et didactiques, d'organisation et relationnelles et de recherche.

5. Cela a incité la juridiction de renvoi à demander à la Cour si la différence de traitement ainsi pratiquée conformément aux dispositions nationales en cause – que la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation, Italie) et la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle, Italie) ont jugées légales et constitutionnelles – est compatible avec la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, ainsi qu'avec l'article 20 et l'article 21, paragraphe 1, de la Charte.

6. En l'espèce, il s'agit tout d'abord de savoir si la clause 4, point 1, en combinaison avec la clause 3, points 1 et 2, de l'accord-cadre, trouve effectivement à s'appliquer. D'une part, cela dépend du point de savoir s'il peut y avoir discrimination au sens de ces dispositions également lorsque les enseignants des catégories à comparer sont ou ont été employés par des employeurs différents et sur la base de règles (de droit privé ou public) différentes. D'autre part, il se pourrait qu'une telle discrimination soit exclue lorsque la non-reconnaissance de périodes de service antérieures est fondée sur une prescription légale qui concerne de la même façon *tous* les enseignants employés antérieurement (tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée) dans des écoles assimilées. Dans le cas où la clause 4, point 1, de l'accord-cadre serait inapplicable, il conviendrait d'examiner en outre si l'article 20 et l'article 21, paragraphe 1, de la Charte sont applicables [4], s'il y a inégalité de traitement selon les critères énoncés dans ces dispositions et, dans l'affirmative, si cette inégalité est susceptible d'être objectivement justifiée. Ce faisant, il convient de définir les catégories de référence pertinentes, afin de déterminer si ces catégories d'enseignants se trouvent ou se trouvaient dans des situations à tout le moins comparables. La Cour a ainsi l'occasion de préciser sa jurisprudence à cet égard.

[3] Voir déjà arrêts du 20 septembre 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758) ; du 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione et INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), et du 17 octobre 2024, Lufoni (C-322/23, EU:C:2024:900), dans lesquels la Cour a jugé contraire au droit de l'Union l'inégalité de traitement d'enseignants employés à durée déterminée lors de la détermination de l'ancienneté, basée sur d'autres dispositions de la réglementation en cause en l'espèce.

[4] Question à laquelle il a été répondu par la négative dans l'arrêt du 22 janvier 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, points 56 et suiv.), en l'absence de « mise en œuvre du droit de l'Union » au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte.

II. Le cadre juridique

A. Le droit de l'Union

7. Le considérant 14 de la directive 1999/70 est libellé comme suit :

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

8. Il est énoncé au troisième alinéa du préambule de l'accord-cadre :

« Le présent accord énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à durée déterminée, reconnaissant que leur application détaillée doit prendre en compte les réalités des situations spécifiques nationales, sectorielles, et saisonnières. Il illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination et pour l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée sur une base acceptable pour les employeurs et les travailleurs. »

9. La clause 1 de l'accord-cadre dispose :

« 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. »

10. La clause 2, point 1, de l'accord-cadre prévoit :

« 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. »

11. La clause 3 de l'accord-cadre est libellée comme suit :

« Aux termes du présent accord, on entend par :

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

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

12. La clause 4, point 1, de l'accord-cadre dispose :

« 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. »

B. Le droit italien

13. L'article 485 du decreto legislativo n. 297, recante testo unico delle disposizioni in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (décret législatif nº 297 portant texte unique des dispositions en matière d'instruction et relatives aux écoles de tout type et de tout niveau), du 16 avril 1994[5] (ci-après le « décret législatif nº 297/1994 »), prévoit :

« 1. Concernant le personnel enseignant des écoles d'enseignement secondaire et artistique, le service accompli auprès de ces écoles d'État et homologuées, y compris celles situées à l'étranger, en qualité d'enseignant non statutaire, est reconnu comme un service accompli en qualité de statutaire, à des fins juridiques et économiques, dans leur intégralité pour les quatre premières années et pour les deux tiers de la période supplémentaire éventuelle, ainsi qu'à des fins économiques en ce qui concerne le tiers restant. Les droits économiques découlant de cette reconnaissance sont conservés et évalués dans tous les échelons de rémunération postérieurs à celui attribué à la date de cette reconnaissance.

2. Est reconnu aux mêmes fins et dans la même mesure qu'au paragraphe 1, pour le personnel qui y est désigné, le service presté auprès des écoles des institutions de l'État pour l'éducation des jeunes filles et en qualité d'enseignant primaire statutaire et non statutaire dans les écoles primaires de l'État ou agréées, y compris celles des susdits instituts et celles situées à l'étranger, ainsi que dans les écoles populaires, subventionnées ou subsidiaires.

3. Est reconnu aux mêmes fins et dans la même mesure qu'au paragraphe 1, pour le personnel enseignant des écoles primaires, le service presté en qualité d'enseignant non statutaire dans les écoles primaires de l'État ou les écoles des institutions de l'État pour l'éducation des jeunes filles ou dans les écoles agréées, dans les écoles secondaires et artistiques de l'État ou homologuées, dans les écoles populaires, subventionnées ou subsidiaires, ainsi que le service presté en qualité d'enseignant statutaire et non statutaire dans les écoles maternelles de l'État ou communales. »

[5] GURI nº 115, du 19 mai 1994, supplément ordinaire nº 79.

14. L'article 1er de la legge n. 62 – Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione (loi no 62 – Règles en faveur de l'égalité scolaire et dispositions sur le droit aux études et à l'instruction), du 10 mars 2000[6] (ci-après la « loi no 62/2000 »), est libellé comme suit :

« 1. Le système national d'instruction, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 33, deuxième alinéa, de la Constitution, est composé des écoles de l'État et des écoles assimilées privées et des pouvoirs publics locaux. La République se fixe comme objectif prioritaire d'étendre l'offre éducative et de généraliser en conséquence la demande d'éducation permanente dès l'enfance.

2. Par "écoles assimilées", on entend, à toutes les fins de la réglementation en vigueur, en particulier pour ce qui concerne l'habilitation à délivrer des titres d'études ayant valeur légale, les établissements scolaires non étatiques, y compris ceux des pouvoirs publics locaux, qui, à partir du niveau préscolaire, sont conformes à la réglementation générale en matière d'instruction, correspondent à la demande de formation des familles et respectent les conditions de qualité et d'efficacité prévues aux paragraphes 4, 5 et 6.

3. Les écoles privées assimilées se voient garantir une pleine liberté en matière d'orientation culturelle et d'orientation pédagogique et didactique. En tenant compte du projet éducatif de l'école, l'enseignement est guidé par les principes de liberté consacrés par la constitution. Dans la mesure où elles fournissent un service public, les écoles assimilées accueillent toute personne qui, acceptant leur projet éducatif, demande à s'inscrire, y compris les élèves et les étudiants atteints de handicap. Le projet éducatif indique le cas échéant l'inspiration culturelle ou religieuse. Toutefois, les activités extrascolaires qui présupposent ou exigent l'adhésion à une idéologie ou à une confession religieuse particulière ne sont pas obligatoires pour les élèves.

4. L'assimilation est accordée aux écoles non étatiques qui en font la demande et qui, dans le respect des prescriptions suivantes, s'engagent expressément à mettre en œuvre les dispositions des paragraphes 2 et 3 :

a) disposer d'un projet éducatif conforme aux principes de la constitution ; d'un plan d'offre de formation conforme à la réglementation et aux dispositions en vigueur ; produire une attestation désignant le responsable de la gestion et publier leurs comptes ;

b) disposer de locaux, mobilier et équipement didactique appropriés au type d'école et conformes aux règles en vigueur ;

c) les organes collégiaux de l'école sont institués et fonctionnent dans un esprit de participation démocratique ;

d) l'école inscrit tous les élèves dont les parents en font la demande, pour autant qu'ils disposent d'un titre d'études valable pour être inscrits dans les classes qu'ils entendent fréquenter ;

e) appliquer les règles en vigueur en matière d'insertion d'élèves handicapés ou défavorisés ;

6 GURI no 67, du 21 mars 2000.

f) organiser des cursus complets : l'assimilation ne peut être accordée à des classes isolées, sauf lors de la phase de création de nouveaux cursus complets, qui doivent commencer par la première classe ;

g) le personnel enseignant dispose du titre d'habilitation ;

h) le personnel dirigeant et enseignant travaille dans le cadre de contrats individuels de travail respectant les conventions collectives sectorielles. »

15. L'article 2, paragraphe 2, du decreto-legge n. 255 – Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2001/2002 (décret-loi nº 255 – Dispositions urgentes destinées à assurer le début ordonné de l'année scolaire 2001/2002), du 3 juillet 2001, converti en loi par la loi nº 333 du 20 août 2001 [7] (ci-après le « décret-loi nº 255/2001 »), prévoit, aux fins de l'inscription dans les listes de réserve permanentes ou de la progression à l'intérieur de ces listes :

« Lorsque les listes de réserve prévues au paragraphe 1 sont complétées, les membres du personnel déjà inscrits dans les listes de réserve permanentes qui veulent faire mettre à jour leur classement et ceux qui demandent leur inscription pour la première fois sont classés, à leurs échelons respectifs, en fonction des titres qu'ils détiennent, lesquels sont évalués selon les dispositions du tableau figurant en annexe A au [décret nº 123/2000 du ministère de l'Instruction]. Les activités d'enseignement exercées depuis le 10 septembre 2000 dans les écoles privées assimilées au sens de la [loi nº 62/2000] sont prises en compte dans la même mesure que les activités d'enseignement exercées dans les écoles publiques. [...] »

16. L'article 1er bis, paragraphe 1, du decreto-legge n. 250, convertito con legge 3 febbraio 2006, n. 27 (décret-loi nº 250), converti en loi par la loi nº 27 du 3 février 2006 [8] (ci-après le « décret-loi nº 250/2005 »), est libellé comme suit :

« 1. Les écoles non étatiques visées à la partie II, titre VIII, chapitres I, II et III, du texte unique figurant au [décret législatif nº 297/1994], sont réparties entre les deux catégories des écoles assimilées reconnues en vertu de la [loi nº 62/2000], et des écoles non assimilées ».

III. Les faits, les questions préjudicielles et la procédure devant la Cour

17. Le requérant a travaillé dans une école assimilée dans le cadre de cinq contrats à durée déterminée conclus à partir de l'année scolaire 2002/2003 jusqu'au 31 août 2007.

18. Le 1er septembre 2008, le requérant a été engagé à durée indéterminée par le Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR (ministère de l'Éducation, de l'Université et de la Recherche, Italie), désormais Ministero dell'Istruzione e del Merito (ministère de l'Éducation et du Mérite, Italie) (ci-après le « ministère »), au moyen des « listes de réserve ». Lors du classement dans un échelon de rémunération, la reconnaissance du service antérieur presté dans l'école assimilée lui a été refusée, au motif que l'article 485 du décret législatif nº 297/1994 ne prend en compte aux fins de la reconstitution de la carrière professionnelle, et donc aux fins de la détermination du premier échelon de rémunération, que le

7 GURI nº 193, du 21 août 2001.

8 GURI nº 29, du 4 février 2006.

service presté dans des écoles de l'État et des écoles privées agréées, des écoles primaires, des écoles secondaires de l'État, des écoles subsidiaires, subventionnées ou populaires et dans des écoles des institutions de l'État pour l'éducation des jeunes filles.

19. Dans son recours contre ce classement, introduit devant la juridiction de renvoi, le Tribunale civile di Padova (tribunal de Padoue, Italie), le requérant, soutenu par la partie intervenante, le syndicat Anief – Associazione Professionale e Sindacale (ci-après l'« Anief »), soutient que cette décision est contraire à la clause 4 de l'accord-cadre, ainsi qu'aux articles 20 et 21 de la Charte.

20. En effet, il aurait droit à la prise en compte du service presté entre 2002 et 2007 dans l'école assimilée. Depuis septembre 2002, les écoles privées agréées et les écoles secondaires homologuées auraient été rassemblées dans une seule catégorie, celle des « écoles assimilées », conformément à la loi nº 62/2000. Le législateur a considéré que ces écoles étaient comparables entre elles et avec les écoles publiques. Par conséquent, la référence à la prise en compte du service presté dans des « écoles primaires » et des « écoles secondaires homologuées » (désormais supprimées) figurant à l'article 485 (non encore modifié en conséquence) du décret législatif nº 297/1994 devrait s'appliquer également aux écoles désormais qualifiées d'écoles « assimilées ». Il en serait d'autant plus ainsi que, aux fins de l'engagement à durée indéterminée (sans procédure de sélection publique), le ministère considérerait l'activité d'enseignement dans les écoles assimilées comme équivalente à l'activité d'enseignants employés à durée déterminée dans des écoles de l'État. En revanche, aux fins du classement dans un échelon de rémunération à la date de la titularisation dans un poste, le même ministère considérerait cette activité comme non comparable. En outre, cela serait contradictoire avec le fait que le service presté dans l'école assimilée correspondrait à des compétences supérieures à celles d'enseignants employés dans les écoles publiques ou autres au sens de l'article 485 du décret législatif nº 297/1994. En effet, pour pouvoir enseigner en tant que travailleur à durée déterminée dans des écoles assimilées, il serait indispensable d'être titulaire d'un titre d'habilitation à l'enseignement, conformément à l'article 1, paragraphe 4, de la loi nº 62/2000. En revanche, un diplôme de l'enseignement secondaire suffirait pour être engagée à durée déterminée dans les écoles publiques ou les écoles primaires privées, les écoles subsidiaires, subventionnées ou populaires.

21. Le ministère ne conteste pas que le service presté par les enseignants dans les écoles assimilées est équivalent à celui presté, notamment, dans des écoles de l'État. Néanmoins, l'article 485 du décret législatif nº 297/1994 n'aurait pas été adapté à la loi nº 62/2000. Par conséquent, lors du classement, seul le service presté dans des « écoles agréées [...] [et] des écoles secondaires homologuées » pourrait être reconnu. En revanche, cela ne concernerait pas le service presté dans des écoles « assimilées », catégorie créée en 2000 et regroupant les écoles agréées et les écoles secondaires homologuées.

22. La juridiction de renvoi relève que tant la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation), notamment dans ses arrêts nº 32386/2019, du 11 décembre 2019, et nº 25226/2020, du 10 novembre 2020, que la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle), dans son arrêt nº 180/2021, du 11 février 2021, ont confirmé la légalité et la constitutionnalité de l'article 485 du décret législatif nº 297/1994.

23. La Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) aurait certes reconnu que l'école assimilée serait globalement comparable à l'école d'État. Elle aurait cependant refusé la prise en compte au titre de l'article 485 du décret législatif nº 297/1994 du service presté dans une telle école avant la titularisation. Pour motiver ce refus, elle aurait indiqué qu'il ressortait déjà des différences dans les modalités d'emploi que les statuts juridiques respectifs des enseignants n'étaient pas de même

nature [9]. En outre, elle ne verrait aucune discrimination au sens de la clause 4 de l'accord-cadre, « parce que le caractère comparable est exclu lorsqu'il s'agit de relations de travail de salariés avec des employeurs différents et que l'instauration et la gestion de ces relations sont régies par des régimes différents » [10]. La Corte costituzionale (Cour constitutionnelle) aurait également jugé que les relations de travail des enseignants des écoles assimilées et de ceux des écoles de l'État ne seraient pas complètement équivalentes et que ce serait au législateur qu'il incombe de déterminer les modalités et la portée d'une telle équivalence [11].

24. En raison de ses doutes quant à la compatibilité de la décision de classement litigieuse, fondée sur l'article 485 du décret législatif nº 297/1994, avec la clause 4 de l'accord-cadre, ainsi qu'avec les articles 20 et 21 de la Charte, par décision du 14 août 2023, parvenue au greffe de la Cour le 28 août 2023, le Tribunale civile di Padova (tribunal de Padoue) a saisi la Cour des questions préjudicielles suivantes :

« 1) La clause 4, point 1, de [l'accord-cadre] et le principe général de droit [de l'Union] de non-discrimination en matière de conditions d'emploi, lus à la lumière de l'article 21 de la [Charte], doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une législation nationale, telle que celle figurant à l'article 485 du décret législatif nº 297/1994 qui, dans le sens qui lui est attribué par la Corte [suprema] di cassazione (Cour de cassation) (voir arrêts de la chambre du travail nos 32386/2019, 33134/2019 et 33137/2019), prévoit pour les salariés à durée déterminée des écoles assimilées prévues à la loi nº 62/2000 un traitement moins favorable, dans le cadre de la reconstitution de leur carrière, que pour les salariés à durée indéterminée du ministère de l'Instruction et du Mérite, pour le seul motif qu'ils ne sont pas lauréats d'un concours public ou qu'ils ont enseigné dans une école assimilée légalement reconnue, bien que les enseignants à durée déterminée des écoles assimilées se trouvent dans une situation comparable à celle des enseignants à durée indéterminée des écoles de l'État pour ce qui concerne le type de travail et les conditions de formation et d'emploi, en ce qu'ils accomplissent les mêmes tâches et disposent des mêmes compétences dans la matière enseignée, des mêmes compétences pédagogiques, méthodologiques et didactiques, d'organisation et relationnelles et de recherche, obtenues par l'expérience d'enseignement, expérience que la même législation interne reconnaît comme identique pour le recrutement à durée indéterminée par l'effet du déroulement des listes de réserve permanentes, désormais valables jusqu'à épuisement (voir article 2, paragraphe 2, du décret-loi nº 255/2001) ?

2) Dans le cadre de l'application de la directive 1999/70, les principes généraux du droit de l'Union d'égalité, d'égalité de traitement et de non-discrimination en matière d'emploi, consacrés aussi aux articles 20 et 21 de la [Charte], à l'article 14 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 »)] (lesquels sont pertinents en vertu de l'article 52 de la Charte), par la charte sociale européenne approuvée le 18 octobre 1961, à l'article 157 TFUE et par [la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO 2000, L 180, p. 22)] et [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 2000, L 303, p. 16)], doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une règle telle que celle figurant à l'article 485 du décret législatif nº 297/1994, qui impose de prendre en considération aux fins de la rémunération,

9 Voir Cour de cassation, arrêts nº 32386/2019, 33137/2019 et 33134/2019.

10 Voir Cour de cassation, arrêt nº 25226/2020.

11 Voir Cour constitutionnelle, arrêt nº 180/2021.

lors de la reconstitution de la carrière, exclusivement les périodes d'enseignement prestées au service du ministère [de l'Instruction et du Mérite] lui-même ou des écoles agréées, homologuées, subventionnées ou subsidiaires, populaires et des institutions pour l'éducation des jeunes filles dont proviennent les enseignants, traitant ainsi de manière moins favorable et discriminant, lors de la reconstitution de la carrière (effectuée après le recrutement à durée indéterminée par [ce] ministère), les enseignants à durée déterminée des écoles assimilées, auxquels n'est pas accordé le supplément de rémunération lié à l'ancienneté, qui est au contraire accordé aux enseignants à durée déterminée des écoles de l'État, communales, agréées, homologuées, subventionnées ou subsidiaires, populaires et des institutions pour l'éducation des jeunes filles, les enseignants de ces dernières écoles se trouvant dans une situation comparable à celle des enseignants des écoles assimilées instaurées par la loi nº 62/2000 pour ce qui concerne la nature du travail, les fonctions, les services et obligations professionnels, ainsi que les conditions de formation et d'emploi, accomplissant les mêmes tâches et acquérant, avec l'expérience didactique, les mêmes compétences dans la matière enseignée, les mêmes compétences pédagogiques, méthodologiques et didactiques, d'organisation et relationnelles et de recherche que les enseignants des écoles assimilées ?

3) La notion de "travailleur à durée indéterminée comparable" figurant à la clause 4, point 1, de [l'accord-cadre] et les principes généraux du droit de l'Union d'égalité, d'égalité de traitement et de non-discrimination en matière d'emploi, consacrés aux articles 20 et 21 de la [Charte], doivent-ils être interprétés en ce sens que, dans le cadre de l'octroi des échelons d'ancienneté, les services prestés en qualité de salarié à durée déterminée dans les écoles assimilées doivent être considérés comme équivalents à ceux prestés dans les écoles de l'État, dans les écoles agréées, dans les écoles homologuées, dans les écoles populaires, dans les écoles subventionnées ou subsidiaires, ainsi que dans les institutions pour l'éducation des jeunes filles, les enseignants de ces dernières écoles accomplissant les mêmes tâches, ayant les mêmes obligations professionnelles et disposant des mêmes compétences dans la matière enseignée, des mêmes compétences pédagogiques, méthodologiques et didactiques, d'organisation et relationnelles et de recherche ?

4) Dans le cas où la contrariété de l'article 485 du décret législatif nº 297/1994 au droit de l'Union serait constatée, la valeur juridique de traité conférée à la [Charte] impose-t-elle au juge national de laisser inappliquée la source de droit interne incompatible ? »

25. Dans le cadre de la procédure devant la Cour, le requérant, l'Anief, le gouvernement italien et la Commission européenne ont présenté des observations écrites. Ils ont également participé à l'audience du 12 mars 2025 et répondu aux questions écrites et orales de la Cour.

IV. Appréciation juridique

26. Les trois premières questions préjudicielles concernent principalement l'interprétation des critères énoncés dans la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. Ainsi, nous examinerons tout d'abord ces questions préjudicielles ensemble, afin de déterminer si cette disposition trouve à s'appliquer et si ces critères sont remplis (section A). Ensuite, nous vérifierons si l'article 20 et l'article 21, paragraphe 1, de la Charte sont applicables et si les conditions préalables énoncées dans ces dispositions sont réunies (section B) et, si elles le sont, nous examinerons, concernant la quatrième question préjudicielle, les conséquences juridiques qui en résultent (section C). En

procédant à cet examen, nous aborderons également les exceptions d'irrecevabilité soulevées par la Commission (concernant les deuxième et troisième questions préjudicielles) et par le gouvernement italien (concernant la quatrième question préjudicielle).

A. Champ d'application et critères de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre

1. Interdiction de principe d'une différence de traitement concernant des conditions d'emploi lors de l'engagement ou après celui-ci

27. L'application de la clause 4, point 1, en combinaison avec la clause 3, point 2, de l'accord-cadre présuppose une inégalité de traitement entre un « travailleur à durée déterminée » et un « travailleur à durée indéterminée comparable », en principe dans le même établissement. Ce travailleur à durée déterminée ne doit pas être traité moins favorablement que le travailleur à durée indéterminée concernant ses « conditions d'emploi », à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives. Toutefois, l'accord-cadre n'interdit pas de manière générale à l'employeur des différences de traitement fondées sur des critères autres que la durée déterminée de l'emploi.

28. D'une part, la Cour a reconnu dans une jurisprudence constante l'effet direct de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre à l'égard d'organismes publics comme des écoles publiques [12]. Par conséquent, le requérant peut en principe invoquer cette disposition à l'encontre de son nouvel employeur, une école d'État.

29. D'autre part, il ressort clairement de cette jurisprudence que des règles relatives à la reconnaissance de périodes de service antérieures aux fins de la détermination de l'ancienneté et du classement dans un groupe de rémunération lors de l'engagement dans un emploi à durée indéterminée dans une école d'État, telles que celles en cause au principal, relèvent de la notion de « conditions d'emploi » [13]. En effet, ces conditions doivent être entendues comme désignant les droits et obligations qui définissent une relation de travail donnée, en y incluant tant les conditions dans lesquelles une personne exerce un emploi (ci-après les « conditions d'engagement ») que celles relatives à la cessation de cette relation de travail [14].

2. Imputabilité de l'inégalité de traitement litigieuse à l'employeur étatique ?

30. Toutefois, en l'espèce, le litige porte en substance sur le point de savoir si, en tant qu'ancien travailleur à durée déterminée dans une école assimilée, le requérant peut invoquer une inégalité de traitement concernant de telles conditions d'engagement par rapport aux travailleurs à durée indéterminée d'une école d'État. Le requérant, l'Anief, la Commission et la juridiction de renvoi répondent à cette question par l'affirmative.

[12] Arrêts du 15 avril 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, points 59 et suiv.) ; du 8 septembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, point 56) ; du 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione et INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, point 52), et du 20 février 2024, X (Absence de motifs de résiliation) (C-715/20, EU:C:2024:139, point 75 et jurisprudence citée).

[13] Arrêts du 8 septembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, points 46, 47 et 64) ; du 20 septembre 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, point 26), et du 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione et INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, points 52 à 55 et jurisprudence citée), à chaque fois en évoquant l'interdiction parallèle de la différence de traitement prévue dans la clause 4, point 4, de l'accord-cadre concernant des conditions particulières d'emploi liées à l'ancienneté.

[14] Voir notamment arrêt du 20 février 2024, X (Absence de motifs de résiliation) (C-715/20, EU:C:2024:139, points 35 à 40). Voir également arrêt du 20 décembre 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, point 34), et conclusions de l'avocat général Szpunar dans l'affaire Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877, point 63).

31. Certes, selon une jurisprudence constante, un « travailleur à durée déterminée » au sens de la clause 4, point 1, en combinaison avec la clause 3, point 1, de l'accord-cadre peut en principe être (ou avoir été) employé par un employeur public ou privé [15]. En outre, tant le requérant, depuis qu'il a été engagé dans une école d'État, que les autres travailleurs à durée indéterminée de cette école sont employés dans le même établissement au sens de la clause 3, point 2, de l'accord-cadre. Il est également vrai que le requérant, désormais engagé à durée indéterminée, avait presté antérieurement son service dans une école assimilée exclusivement dans le cadre de contrats à durée déterminée.

32. Cependant, même si ces conditions sont formellement remplies, il convient de se demander si la différence de traitement concernant la prise en compte de périodes de service antérieures aux fins de la reconnaissance de l'ancienneté et du classement dans un groupe de rémunération – qu'invoque le requérant et qui, conformément à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, est en principe interdite à l'égard des travailleurs à durée déterminée – peut constituer une inégalité de traitement imputable au nouvel employeur.

33. En effet, les périodes de service accomplies antérieurement par le requérant dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée sont imputables à sa relation de travail avec l'employeur (privé) antérieur, l'exploitant d'une école assimilée, et reposent sur d'autres règles que celles applicables aux travailleurs à durée déterminée dans des écoles d'État. Les arrêts de la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) et de la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle) mentionnés aux points 22 et 23 des présentes conclusions partent manifestement aussi du principe qu'une telle différence de traitement résulte plutôt du fait que l'intéressé était employé antérieurement par un exploitant privé d'une école assimilée et sur la base de règles statutaires différentes.

34. Surtout, ainsi que les parties l'ont confirmé lors de l'audience, il ressort du dossier que *tous* les anciens enseignants des écoles assimilées sont traités de la même manière lors de l'engagement dans une école d'État et du classement dans des groupes de rémunération. Conformément à l'article 485 du décret législatif n° 297/1994, ils *n'ont pas* droit à la reconnaissance de périodes de service antérieures, qu'ils aient été travailleurs à durée déterminée ou travailleurs à durée indéterminée dans ces écoles. Partant, cette exclusion *générale*, prévue par la loi, de la reconnaissance de périodes de service antérieures accomplies dans des écoles assimilées repose non pas sur une différence de traitement – en principe interdite conformément à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre – entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée, mais sur d'autres motifs qui ne tombent pas sous le coup de l'accord-cadre.

35. Par conséquent, l'inégalité de traitement invoquée par le requérant est due non pas à la durée déterminée de ces relations de travail antérieures dans l'école assimilée, mais à la circonstance que, en vertu d'une prescription légale, les périodes de service accomplies dans cette école ne peuvent pas, de manière générale, être prises en compte lors de l'engagement dans une école d'État.

36. Selon nous, il découle de cette seule circonstance que, en l'espèce, il est impossible de considérer qu'il y a, lors de l'engagement, une inégalité de traitement au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre qui serait imputable à l'employeur concerné. Cela est confirmé par le libellé et les finalités de cette disposition ainsi que par la jurisprudence de la Cour y relative.

[15] Voir arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a. (C-212/04, EU:C:2006:443, point 56) ; du 13 mars 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, point 38) ; du 14 septembre 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, point 24), et du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, point 43).

3. Libellé et finalités de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre au vu des pouvoirs organisationnels et réglementaires de l'employeur

37. Ainsi que nous l'avons exposé au point 28 des présentes conclusions, selon la jurisprudence, les conditions d'engagement, dont font partie également les règles relatives à la reconnaissance de périodes de service antérieures et au classement dans un groupe de rémunération, relèvent de la notion de « conditions d'emploi ». D'après le libellé de la clause 4, point 1, et de la clause 3, point 2, de l'accord-cadre, ces conditions concernent des travailleurs qui sont en principe employés dans le « même établissement », c'est-à-dire en l'espèce l'école d'État, dans laquelle le requérant (antérieurement travailleur à durée déterminée) a été engagé pour une durée indéterminée. Partant, les catégories de référence des travailleurs (antérieurement) à durée déterminée et des travailleurs à durée indéterminée ne peuvent en principe être que celles d'un même établissement [16] sous le contrôle et le pouvoir réglementaire d'un même employeur [17].

38. En l'espèce, le requérant était antérieurement employé (à durée déterminée) non pas par l'employeur public qu'est le défendeur, mais par une école assimilée. Or, lors de l'engagement, cet employeur doit prendre en compte toutes les circonstances concernant le travailleur engagé qui sont pertinentes par rapport aux travailleurs à durée indéterminée de son établissement [18]. Cela comprend en principe également les périodes de service – accomplies par ce travailleur (dans un emploi à durée déterminée) dans le cadre d'une relation de travail avec un *autre* employeur – qui donnent des indications sur les compétences acquises et l'expérience professionnelle accumulée. C'est pourquoi, à l'occasion d'un engagement, la Cour a toujours pris en compte des périodes de service accomplies dans le cadre d'emplois à durée déterminée antérieurs, que ces périodes aient, ou non, été accomplies sous le contrôle et la responsabilité du même employeur ou d'un autre [19]. Ainsi, contrairement à ce que soutient le gouvernement italien, en s'appuyant sur la jurisprudence de la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) et de la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle), il est indifférent à cet égard que les enseignants soient ou aient été, ou non, et dans quelle mesure, employés dans des écoles assimilées, des écoles agréées et des écoles d'États et soumis à des règles différentes.

39. Néanmoins, une telle interprétation extensive trouve ses limites dans l'objectif poursuivi par la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. En effet, toute différence de traitement – défavorable à un travailleur antérieurement employé à durée déterminée lors de l'engagement – n'est pas susceptible de constituer une inégalité de traitement au sens de cette disposition, *imputable* au nouvel employeur. Cela vaut notamment pour les différences de traitement qui ne sont pas fondées sur le critère de l'emploi à durée déterminée en tant que tel, mais qui sont prescrites légalement, pour d'autres motifs, et échappent donc au pouvoir d'organisation et de contrôle de l'employeur.

16 Concernant l'exception, voir clause 3, point 2, second alinéa, de l'accord-cadre.

17 Voir en ce sens arrêt du 22 janvier 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, point 41).

18 Voir en ce sens arrêts du 17 octobre 2024, Lufoni (C-322/23, EU:C:2024:900, point 50) ; du 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione et INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, point 62) ; du 21 novembre 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, points 61 et 62), ainsi que du 20 septembre 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, point 29).

19 Voir arrêts du 20 septembre 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, fin du point 26) ; du 30 juin 2022, Comunidad de Castilla y León (C-192/21, EU:C:2022:513, point 30) ; du 7 juillet 2022, Zone de secours Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, points 42 à 46), et du 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione et INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, points 54 et 55). Voir également arrêts du 20 juin 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516) ; du 22 janvier 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), ainsi que nos conclusions dans l'affaire Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191).

40. En effet, conformément à l'objectif énoncé dans la clause 1, sous a), de l'accord-cadre [20], l'interdiction de discrimination consacrée à la clause 4, point 1, en combinaison avec la clause 3, point 2, vise seulement à empêcher qu'un employeur utilise une relation de travail à durée déterminée pour priver le travailleur concerné de droits qu'il accorde aux travailleurs à durée indéterminée [21]. De même, la clause 1, sous b), de l'accord-cadre a pour but de prévenir « les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs » par l'employeur. Or, des différences de traitement qui, comme en l'espèce, sont fondées non pas sur le critère de l'emploi à durée déterminée, mais sur une prescription du législateur fondée sur d'autres motifs (voir point 34 des présentes conclusions) ne relèvent pas de la responsabilité de cet employeur [22].

4. Conclusion intermédiaire et exceptions d'irrecevabilité

41. Partant, les arrêts de la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) et de la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle) mentionnés aux points 22 et 23 des présentes conclusions ne sont pas contestables, à tout le moins du point de vue de la conclusion à laquelle ils parviennent concernant l'interdiction de discrimination énoncée dans la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. La différence de traitement litigieuse en l'espèce, consistant à ne pas prendre en compte les périodes de service accomplies dans une école assimilée, concerne *tous* les travailleurs employés (tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée) dans une telle école et elle est prescrite à l'article 485 du décret législatif nº 297/1994. Par conséquent, elle ne constitue pas une inégalité de traitement au sens de l'accord-cadre, provoquée par l'employeur ou imputable à celui-ci. Ainsi, cet employeur n'est pas tenu de prendre en compte ces périodes de service antérieures lors de la reconnaissance de l'ancienneté et du classement dans le groupe de rémunération.

42. Pour le cas où la Cour serait d'un autre avis et considérerait que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre est malgré tout applicable, nous renvoyons à nos considérations, formulées à titre subsidiaire, relatives à l'inégalité de traitement ou à la comparabilité des situations et à la justification objective dans le cadre de l'application des articles 20 et 21 de la Charte (voir points 57 et suivants des présentes conclusions).

43. En conséquence, pour répondre aux trois premières questions préjudicielles, surtout à la troisième, il n'importe plus de déterminer le groupe de référence de « travailleurs à durée indéterminée », au sens de la clause 3, point 2, de l'accord-cadre, auquel il convient de comparer le requérant [23], et, notamment, il n'importe plus de savoir si ce dernier peut être comparé seulement à des enseignants employés à durée indéterminée dans des écoles assimilées.

[20] Aux termes de cette disposition : « Le présent accord-cadre a pour objet [...] d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination ». Voir également le troisième alinéa du préambule de l'accord-cadre, aux termes duquel l'accord-cadre crée un cadre général pour « assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination et pour l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée sur une base acceptable pour les employeurs et les travailleurs ».

[21] Arrêts du 5 juin 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, points 39 et 40), ainsi que du 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione et INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, points 49 et 50).

[22] En l'espèce, il n'y a pas lieu de se prononcer sur la question de savoir s'il en irait autrement dans le cas où, concernant la reconnaissance de périodes de service antérieures, le nouvel employeur distinguerait entre travailleurs antérieurement employés à durée déterminée par des employeurs différents (par exemple dans des écoles assimilées, d'une part, et des écoles agréées, d'autre part). Selon une jurisprudence constante, une telle inégalité de traitement ne relèverait en tout cas pas non plus de l'accord-cadre, voir arrêt du 7 juillet 2022, Zone de secours Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, point 63 et jurisprudence citée).

[23] Concernant la définition large du groupe de référence des « travailleurs à durée indéterminée », voir arrêts du 20 juin 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516, points 31 à 33), et du 22 janvier 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, points 24 ainsi que 37 et suiv.), ainsi que nos conclusions dans l'affaire Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191, points 31 et 32).

44. Cependant, concernant les trois premières questions préjudicielles, il reste à analyser s'il y a une discrimination interdite selon les critères généraux énoncés à l'article 20 et à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte. Nous considérons que l'exception d'irrecevabilité de la Commission n'est pas fondée en ce qu'elle concerne l'article 21, paragraphe 1, de la Charte. En effet, cette disposition n'est qu'une interdiction de discrimination spécifique par rapport au principe général d'égalité énoncé à l'article 20 de la Charte [24] en ce qui concerne certains critères de discrimination, dont l'énumération n'est toutefois pas exhaustive (« notamment ») [25]. Néanmoins, en ce que la deuxième question préjudicielle concerne l'article 14 de la CEDH, la charte sociale européenne, l'article 157 TFUE, ainsi que les directive 2000/43 [26] et 2000/78 [27], la juridiction de renvoi n'a pas indiqué de raison plausible justifiant que les dispositions de ces actes aient un lien avec le litige au principal ou que l'interprétation de ceux-ci puisse être pertinente pour la solution de ce litige [28]. Par conséquent, à cet égard, nous considérons que l'exception d'irrecevabilité soulevée par la Commission est fondée.

45. C'est pourquoi, dans les considérations qui suivent, nous ne nous intéresserons qu'à l'article 20 et à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte.

B. Inégalité de traitement au sens de l'article 20 et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte ?

1. Applicabilité des droits fondamentaux consacrés par la Charte ?

46. Selon une jurisprudence constante, le principe de non-discrimination consacré à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte revêt un caractère impératif en tant que principe général du droit de l'Union et confère aux particuliers un droit invocable *dans un domaine couvert par le droit de l'Union*. Cela concerne des litiges ayant pour objet différentes formes de discrimination et pouvant également résulter de contrats conclus entre particuliers. Par conséquent, la juridiction nationale saisie d'un tel litige est tenue d'assurer la protection juridique découlant pour les travailleurs de l'article 21 de la Charte et de garantir le plein effet de cet article [29]. Selon nous, ces principes sont transposables au principe général d'égalité consacré à l'article 20 de la Charte, dont le principe de non-discrimination énoncé à l'article 21 de la Charte n'est qu'une expression particulière [30].

47. Par conséquent, il convient tout d'abord d'examiner si l'article 20 et l'article 21, paragraphe 1, de la Charte sont effectivement applicables. En effet, selon l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, l'application de ces dispositions à des actes des États membres présuppose que ceux-ci concernent la « mise en œuvre du droit de l'Union ».

[24] Voir, en ce sens, arrêt du 22 mai 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, point 43). De même, arrêt du 14 juillet 2022, Commission/VW e.a. (C-116/21 P à C-118/21 P, C-138/21 P et C-139/21 P, EU:C:2022:557, point 140 : « le principe de non-discrimination énoncé à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte est une expression particulière [du principe d'égalité de traitement] »).

[25] Voir également l'examen conjoint des articles 20 et 21 de la Charte dans l'arrêt du 22 janvier 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, points 56 et suiv.).

[26] Note sans objet pour la version en langue française des présentes conclusions.

[27] Note sans objet pour la version en langue française des présentes conclusions.

[28] Voir, dans la jurisprudence constante, seulement arrêt du 16 mai 2024, INSS (Congés d'une mère de famille monoparentale) (C-673/22, EU:C:2024:407, points 23 à 25).

[29] Voir, en ce sens, arrêts, dont la formulation est pour partie un peu compliquée, du 17 avril 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, points 75 à 77), et du 22 janvier 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, points 75 à 78). Voir également arrêt du 20 février 2024, X (Absence de motifs de résiliation) (C-715/20, EU:C:2024:139, points 75 et suiv., concernant l'article 47 de la Charte).

[30] Arrêt du 22 mai 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, point 43).

48. Selon nous, la Cour requiert à cet effet un lien direct entre la réglementation nationale en cause et un acte de l'Union [31]. Il en est ainsi tout particulièrement lorsque cette réglementation vise à mettre en œuvre une disposition (spécifique) du droit de l'Union. À cet égard, il convient de prendre en compte notamment le caractère de cette réglementation et le point de savoir si celle-ci poursuit des objectifs autres que ceux couverts par le droit de l'Union [32].

49. Certes, la jurisprudence a reconnu qu'une différence de traitement fondée sur le caractère statutaire ou contractuel de la relation de travail est susceptible, en principe, d'être appréciée au regard du principe d'égalité de traitement, lequel constitue un principe général du droit de l'Union, désormais consacré aux articles 20 et 21 de la Charte [33]. En effet, l'interdiction de traiter de manière différente des travailleurs à durée déterminée et des travailleurs à durée indéterminée énoncée dans la clause 4, point 1, de l'accord-cadre est une *expression particulière* de ce principe général [34]. Selon nous, cela ne vaut cependant que si cette disposition trouve effectivement à s'appliquer.

50. Cependant, ainsi que nous l'avons exposé aux points 27 et suivants des présentes conclusions, nous considérons que, en l'espèce, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre ne trouve justement pas à s'appliquer. Il en est ainsi parce que la différence de traitement litigieuse concernant la reconnaissance de l'ancienneté et le classement dans un groupe de rémunération n'est pas imputable à l'employeur public, puisqu'elle n'a pas été décidée par ce dernier, mais ordonnée par une prescription légale. Ainsi, il n'y a pas de lien direct entre l'application de l'article 485 du décret législatif n° 297/1994 et l'interdiction de discrimination au titre de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. Partant, cette application ne saurait constituer une mise en œuvre du droit de l'Union au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, même à la lumière des objectifs différents poursuivis respectivement par ces dispositions [35].

51. Selon nous, la jurisprudence corrobore ce point de vue.

52. Ainsi, dans l'affaire C-177/18 (Baldonedo Martín), compte tenu de l'objectif de prévention des abus résultant du recours aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée successifs avec un même employeur, la Cour a considéré qu'il n'y avait pas de lien direct avec la mise en œuvre du droit de l'Union. Dans cette affaire, une fonctionnaire intérimaire réclamait – à l'occasion de son licenciement, qui était lié à un évènement mentionné dans sa lettre d'engagement (la nomination à ce poste d'un fonctionnaire de carrière) – le paiement d'une indemnité qui n'était prévue qu'à la fin d'une relation de travail à durée déterminée. Selon la Cour, la réglementation nationale litigieuse n'était pas de nature à atteindre l'objectif poursuivi

[31] Voir, en ce sens, les formulations difficiles à comprendre de l'arrêt du 22 janvier 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, point 58 et jurisprudence citée), selon lequel le lien de rattachement doit dépasser le voisinage des matières visées ou les incidences indirectes de l'une des matières sur l'autre. Voir également arrêt du 4 mai 2023, Glavna direktsia « Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto » (Travail de nuit) (C-529/21 à C-536/21 et C-732/21 à C-738/21, EU:C:2023:374, point 53 et jurisprudence citée).

[32] Voir, en ce sens, arrêt du 22 janvier 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, point 59 et jurisprudence citée).

[33] Voir, en ce sens, arrêt du 22 janvier 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, point 56), renvoyant à l'arrêt du 9 mars 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, points 55 à 63). Voir également arrêt du 4 mai 2023, Glavna direktsia « Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto » (Travail de nuit) (C-529/21 à C-536/21 et C-732/21 à C-738/21, EU:C:2023:374, point 55 et jurisprudence citée).

[34] Voir, en ce sens, arrêts du 25 juillet 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, points 20 et 21), ainsi que du 8 septembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, point 65), et conclusions de l'avocat général Szpunar dans l'affaire Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877, point 61). Voir également arrêt du 20 février 2024, X (Absence de motifs de résiliation) (C-715/20, EU:C:2024:139, point 43, selon lequel « l'interdiction de discrimination énoncée à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre n'est que l'expression spécifique du principe général d'égalité »).

[35] Voir, en ce sens, arrêts du 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione et INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, point 55), et du 20 février 2024, X (Absence de motifs de résiliation) (C-715/20, EU:C:2024:139, point 77).

par la clause 5, point 1, de l'accord-cadre de prévenir des abus résultant du recours aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée successifs. En effet, elle a considéré que cette réglementation nationale poursuivait des objectifs autres que la prévention des abus [36].

53. Selon la Cour, il en va autrement d'une réglementation nationale prévoyant d'informer préalablement par écrit des motifs d'une résiliation avec préavis seulement les travailleurs à durée indéterminée. Compte tenu de la comparabilité de la situation d'un travailleur à durée déterminée dont le contrat est résilié avec préavis avant la fin de celui-ci, la Cour a considéré que cette réglementation précisait et concrétisait les conditions d'emploi régies par la clause 4 de l'accord-cadre et mettait en œuvre le droit de l'Union au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte et qu'il y avait donc une inégalité de traitement [37].

54. Toutefois, pour les raisons exposées au point 50 des présentes conclusions, cela ne correspond justement pas au cas de figure de l'espèce.

55. Par conséquent, nous parvenons à la conclusion que, en l'absence de « mise en œuvre du droit de l'Union », au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, dans un domaine couvert par le droit de l'Union, l'application des articles 20 et 21 de la Charte est exclue en l'espèce.

56. Pour le cas où la Cour parviendrait à une autre conclusion, nous examinerons *à titre subsidiaire* les conditions d'application de l'article 20 et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte.

2. Inégalité de traitement ou discrimination interdite par l'article 20 et l'article 21, paragraphe 1, de la Charte ?

57. Le principe d'égalité de traitement consacré aux articles 20 et 21 de la Charte exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié. Une différence de traitement est justifiée dès lors qu'elle est fondée sur un critère objectif et raisonnable, c'est-à-dire lorsqu'elle est en rapport avec un but légalement admissible poursuivi par la réglementation en cause, et que cette différence est proportionnée au but poursuivi par le traitement concerné [38].

58. En ce qui concerne l'exigence tenant au caractère comparable des situations aux fins de déterminer l'existence d'une violation du principe d'égalité de traitement, celle-ci doit en principe être appréciée *au regard de l'ensemble des éléments qui les caractérisent*. L'examen doit être effectué non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète, au regard de l'objet et du but de la réglementation nationale qui institue la distinction en cause [39]. Cet examen correspond dans une large mesure à celui auquel il conviendrait de procéder en cas d'application de l'article 4, paragraphe 1, de l'accord-cadre, qui précise les articles 20 et 21 de la Charte. En effet, s'agissant de la comparabilité des situations concernées, il y aurait lieu de

[36] Voir arrêt du 22 janvier 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, points 60 à 63). Néanmoins, la Cour y a considéré de manière contradictoire que, à la différence de la situation à l'origine de la présente affaire, la clause 4, paragraphe 1, de l'accord-cadre trouvait à s'appliquer. Elle a toutefois considéré qu'il existait une raison objective susceptible de justifier une éventuelle inégalité de traitement (points 36 et suiv.).

[37] Voir arrêt du 20 février 2024, X (Absence de motifs de résiliation) (C-715/20, EU:C:2024:139, points 77 et suiv.).

[38] Voir, en ce sens, arrêt du 9 mars 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, point 55 et jurisprudence citée).

[39] Voir, en ce sens, arrêt du 9 mars 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, points 56 et 57 ainsi que jurisprudence citée).

rechercher, compte tenu *d'un ensemble de facteurs*, tels que la nature du travail, les exigences en matière de formation et les conditions de travail, si les travailleurs des groupes de référence respectifs effectuent le même travail ou un travail analogue [40].

59. En l'espèce, il s'agit, d'une part, des travailleurs antérieurement employés à durée déterminée dans les écoles assimilées, dont faisait partie le requérant avant son engagement à durée indéterminée, et, d'autre part, des travailleurs à durée indéterminée dans l'école d'État concernée. Selon l'appréciation de la juridiction de renvoi, les deux groupes se trouvent dans des situations comparables compte tenu de toutes les circonstances pertinentes.

60. Néanmoins, cela vaut sous réserve que la différence entre les employeurs – à savoir l'exploitant de l'école assimilée dans laquelle le requérant était antérieurement employé et l'exploitant de l'école d'État dans laquelle il a ultérieurement été engagé – et les règles différentes applicables aux relations de travail respectives *ne constituent pas* des critères de distinction pertinents, contrairement à ce que fait valoir, en particulier, le gouvernement italien. Nous rappelons à cet égard que, dans le cadre de l'application, exclue en l'espèce, de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, ces différences ne peuvent pas exclure une inégalité de traitement en ce qui concerne les conditions d'engagement. En effet, lors de l'engagement, l'employeur doit en principe prendre en compte *toutes* les circonstances qui concernent le travailleur engagé et qui sont pertinentes par rapport aux travailleurs à durée indéterminée de son entreprise. Ces circonstances peuvent comprendre également des périodes de service accomplies auprès d'un *autre* employeur dans le cadre d'une relation de travail qui était soumise à *d'autres règles*, dans la mesure où ces périodes de service donnent des indications sur les compétences acquises et l'expérience professionnelle accumulée (voir points 37 et suivants des présentes conclusions).

61. Il ne saurait en aller autrement lors de l'application de l'article 20 et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte. Par conséquent, les groupes de référence à prendre en considération sont, d'une part, les travailleurs à durée indéterminée nouvellement engagés, qui, comme le requérant, étaient antérieurement employés (à durée déterminée ou indéterminée) dans une école assimilée, et, d'autre part, les travailleurs à durée indéterminée de l'école publique, dont les périodes de service accomplies jusqu'à leur engagement ont été intégralement prises en compte.

62. Selon nous, en l'espèce, il conviendrait, sous cette réserve, de reconnaître qu'il y a une inégalité de traitement, et ce pour les raisons suivantes.

63. Premièrement, ainsi que l'a constaté la juridiction de renvoi et que le ministère ne l'a pas contesté dans le cadre de la procédure au principal, à l'article 1er de la loi no 62/2000, le législateur italien a intégré les écoles assimilées dans le régime général de l'enseignement public, et ce, comme leur nom l'indique, *complètement* (« à toutes les fins de la réglementation en vigueur »), et les a assimilées aux écoles d'État en ce qui concerne les « conditions de qualité et d'efficacité ». Conformément à l'article 1er, paragraphe 4, de cette loi, cette assimilation complète nécessite seulement une demande et la preuve, notamment, que le personnel enseignant dispose du titre d'habilitation [sous g)]. Lorsqu'il en est ainsi, les prestations d'enseignement fournies dans ces écoles sont réputées être équivalentes. Le requérant a ajouté à cela, sans être contredit par le ministère dans le cadre de l'affaire au principal, que les enseignants disposant du titre d'habilitation employés à durée déterminée dans des écoles assimilées seraient même souvent plus qualifiés que les enseignants employés à durée déterminée dans des écoles d'État et des

[40] Voir, en ce sens, arrêts du 20 septembre 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, point 29) ; du 21 novembre 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, points 61 et 62) ; du 30 novembre 2023, Ministero dell'Istruzione et INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, point 62), et du 17 octobre 2024, Lufoni (C-322/23, EU:C:2024:900, point 50).

écoles privées agréées, des écoles subsidiaires, subventionnées ou populaires, qui ne devraient justifier que d'un diplôme de l'enseignement secondaire. Or, les périodes de service antérieures de ces enseignants sont prises en compte lors de l'engagement à durée indéterminée dans une école d'État, conformément à l'article 485 du décret législatif nº 297/1994. Par conséquent, l'argument du gouvernement italien – selon lequel cette disposition viserait spécialement à reconnaître l'activité exercée par les lauréats d'un concours public ou à respecter les principes en vigueur dans le droit de la fonction publique – ne saurait convaincre, ainsi que l'a exposé la juridiction de renvoi, et doit être rejeté.

64. Deuxièmement, l'article 2, paragraphe 2, du décret-loi nº 255/2001 prévoit que, aux fins de l'inscription dans les listes de réserve permanentes ou de la progression à l'intérieur de ces listes, les périodes de service d'enseignement prestées depuis le 1er septembre 2000 dans les écoles assimilées au sens de la loi nº 62/2000 sont prises en compte « dans la même mesure » que le service presté dans les écoles d'État. En effet, ces listes de réserve incluent tant des enseignants qui sont lauréats d'un concours public que des enseignants disposant des qualifications et titres d'habilitation requis conformément à l'article 1er, paragraphe 4, sous g), de la loi nº 62/2000. Par conséquent, le recrutement sur la base de cette liste implique une reconnaissance intégrale de l'expérience professionnelle accumulée et des compétences acquises. Cela infirme davantage l'argument du gouvernement italien exposé au point 63 des présentes conclusions.

65. Troisièmement, dans l'affaire au principal, le ministère a lui-même relevé qu'il avait été omis d'adapter l'article 485 du décret législatif nº 297/1994 à l'assimilation prescrite par la loi nº 62/2000 (voir point 63 des présentes conclusions). Selon le ministère, en effet, les écoles assimilées ont remplacé notamment les écoles agréées (privées) et les écoles secondaires homologuées (voir point 21 des présentes conclusions). Néanmoins, l'article 485 du décret législatif nº 297/1994 continue à ne régir que la reconnaissance de périodes de service antérieures dans les écoles agréées et les écoles secondaires homologuées, et non de périodes de service antérieures dans les écoles assimilées, qui remplacent ces écoles agréées et homologuées.

66. Quatrièmement, cette contradiction manifeste est encore accentuée par le fait que l'article 1er bis, paragraphe 1, du décret-loi nº 250/2005, converti en loi par la loi nº 27 du 3 février 2006, répartit les écoles non étatiques restantes au sens du décret législatif nº 297/1994 en deux catégories, celle des écoles assimilées reconnues et celle des écoles non assimilées. En conséquence, les écoles agréées, les écoles secondaires homologuées et les écoles artistiques, populaires, subventionnées ou subsidiaires, mentionnées expressément à l'article 485 du décret législatif nº 297/1994, doivent également être considérées comme étant des écoles assimilées au sens de l'article 1er bis, paragraphe 1, du décret-loi nº 250/2005. En revanche, la circonstance que, lors de l'engagement dans une école d'État, ne sont prises en compte que les périodes de service antérieures accomplies dans ces écoles, mais non pas (en tout cas pas explicitement) celles accomplies dans d'autres écoles assimilées, montre bien le caractère contradictoire de ces règles.

67. Partant, nous sommes d'avis que, selon les prémisses posées aux points 60 à 62 des présentes conclusions, il y a inégalité de traitement de situations à tout le moins comparables, voire une approche contradictoire du législateur italien.

68. Selon nous, cette inégalité de traitement n'est justifiable au regard d'aucune raison objective, en particulier d'aucune raison invoquée par le gouvernement italien. Il n'apparaît pas que le législateur italien ait poursuivi un objectif légitime de politique sociale [41].

69. En effet, selon les constats de la juridiction de renvoi, de l'aveu même du ministère dans le cadre de l'affaire au principal, l'article 485 du décret législatif nº 297/1994 aurait en fait dû être adapté aux prescriptions de la loi nº 62/2000. Même lors de l'audience, le gouvernement italien n'a pas été en mesure d'expliquer clairement pour quelle raison cela n'a pas encore été fait. Il convient notamment de rejeter l'argument, invoqué à plusieurs reprises, selon lequel seuls des concours publics garantiraient un examen suffisant des qualifications professionnelles requises et selon lequel la prise en compte de titres d'habilitation et d'expériences professionnelles lors de l'engagement dans des écoles (privées) assimilées pourrait provoquer une discrimination à rebours des fonctionnaires de carrière, étant donné le large pouvoir d'appréciation dont disposerait l'employeur (privé). L'équivalence entre écoles assimilées et écoles d'État prévue à l'article 1er de la loi nº 62/2000 et à l'article 2, paragraphe 2, du décret-loi nº 255/2001, et confirmée à l'article 1er bis, paragraphe 1, du décret-loi nº 250/2005, ainsi que l'équivalence de principe des prestations d'enseignement fournies dans ces écoles (en raison des titres d'habilitation requis) privent cette argumentation de tout fondement.

70. Par conséquent, concernant les trois premières questions préjudicielles, nous concluons, à titre subsidiaire, que l'application de l'article 485 du décret législatif nº 297/1994 dans des cas de figure comme celui de l'espèce conduit à une discrimination tombant sous le coup de l'article 20 et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, à condition qu'il s'agisse d'une mise en œuvre du droit de l'Union au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte. Selon nous, cette inégalité de traitement prescrite par la loi aux dépens de *toutes* les périodes de service accomplies dans des écoles assimilées ne peut toutefois être imputée à l'employeur public que s'il est « solidairement responsable », en tant que partie intégrante du système d'enseignement public, de l'inégalité de traitement imputable au législateur.

71. Ainsi, il convient encore de répondre à la quatrième question préjudicielle qui vise à déterminer si, dans un tel cas, la juridiction de renvoi est tenue d'écarter l'application de la disposition nationale litigieuse. Contrairement à ce que soutient le gouvernement italien, nous estimons que cette question est recevable, car, ainsi que nous allons le démontrer, les conclusions qu'il convient de tirer de la réglementation lacunaire, voire en soi contradictoire, de l'article 485 du décret législatif nº 297/1994 ne sont pas évidentes.

C. Conséquences juridiques d'une discrimination interdite

72. Certes, la quatrième question préjudicielle concerne seulement l'application du principe de primauté du droit de l'Union en ce que celui-ci oblige les juridictions nationales à laisser inappliquée une disposition nationale incompatible avec une disposition du droit de l'Union directement applicable.

73. Cependant, selon la jurisprudence récente de la Cour, ce principe de primauté impose également aux juridictions nationales d'interpréter, dans toute la mesure du possible, leur droit interne de manière conforme au droit de l'Union. Ainsi, lors de l'application du droit national,

[41] Concernant la clause 4, points 1 et 4, de l'accord-cadre, voir seulement arrêts du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres (C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, points 54 et 55 ainsi que jurisprudence citée), et du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, point 45).

ces juridictions doivent interpréter celui-ci en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de la disposition du droit de l'Union en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci. L'obligation d'interprétation conforme du droit national connaît toutefois certaines limites et ne peut notamment pas servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national [42].

74. À cet égard, il suffit de rappeler que, compte tenu des considérations exposées aux points 63 et suivants des présentes conclusions, et sous réserve d'examen par la juridiction de renvoi, il ne semble pas totalement exclu d'interpréter les dispositions lacunaires, voire contradictoires, de l'article 485 du décret législatif nº 297/1994 de manière conforme, à la lumière des articles 20 et 21 de la Charte et, le cas échéant, de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. Certes, le libellé de cette disposition nationale ne vise pas expressément les écoles assimilées ; cependant, il est constant que ces dernières sont issues des écoles agréées et des écoles secondaires homologuées qui y sont mentionnées expressément. Qui plus est, l'article 1er bis, paragraphe 1, du décret-loi nº 250/2005, qui qualifie désormais également ces dernières écoles d'écoles « assimilées » (voir point 66 des présentes conclusions), pourrait suggérer une telle interprétation conforme au droit de l'Union.

75. Si une interprétation conforme du droit de l'Union n'était pas envisageable en l'espèce, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, il conviendrait de se conformer au principe de primauté du droit de l'Union.

76. Selon une jurisprudence constante, conformément au principe de primauté du droit de l'Union, la juridiction nationale compétente doit assurer le plein effet des exigences de ce droit dans le litige dont elle est saisie en laissant au besoin inappliquée, de sa propre autorité, toute réglementation ou pratique nationale, même postérieure, qui est contraire à une disposition de ce droit qui est d'effet direct, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination préalable de cette réglementation ou de cette pratique nationale par voie législative ou par tout autre procédé constitutionnel [43].

77. Selon la jurisprudence de la Cour, la protection juridique en cas de discrimination contraire au droit de l'Union, découlant pour les travailleurs de l'article 21 de la Charte, en combinaison avec le principe de primauté du droit de l'Union, requiert que, aussi longtemps que des mesures rétablissant l'égalité de traitement n'ont pas été adoptées, le respect du principe d'égalité soit assuré par l'octroi aux personnes de la catégorie défavorisée des mêmes avantages que ceux dont bénéficient les personnes de la catégorie privilégiée. Les personnes défavorisées doivent ainsi être placées dans la même situation que les personnes bénéficiant de l'avantage concerné. Dans cette hypothèse, le juge national est tenu d'écarter toute disposition nationale discriminatoire, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par le législateur, et

[42] Pour la première fois, arrêt du 24 juin 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, point 57). Voir également arrêts du 27 avril 2023, M.D. (Interdiction d'entrée en Hongrie) (C-528/21, EU:C:2023:341, point 99) ; du 7 mars 2024, Die Länderbahn e.a. (C-582/22, EU:C:2024:213, points 59 et 60), ainsi que du 9 avril 2024, Profi Credit Polska (Réouverture de la procédure terminée par une décision définitive) (C-582/21, EU:C:2024:282, point 57). Encore sans référence au principe de primauté, voir selon nous plus justement arrêt du 8 novembre 2016, Ognyanov (C-554/14, EU:C:2016:835, point 59) : « Cette obligation d'interprétation conforme du droit national est inhérente au système du traité FUE en ce qu'elle permet aux juridictions nationales d'assurer, dans le cadre de leur compétence, la pleine efficacité du droit de l'Union lorsqu'elles tranchent les litiges dont elles sont saisies ».

[43] Voir, en ce sens, arrêts du 27 avril 2023, M.D. (Interdiction d'entrée en Hongrie) (C-528/21, EU:C:2023:341, points 100 et 101 concernant une disposition d'une directive directement applicable) ; du 7 mars 2024, Die Länderbahn e.a. (C-582/22, EU:C:2024:213, point 61) ; du 9 avril 2024, Profi Credit Polska (Réouverture de la procédure terminée par une décision définitive) (C-582/21, EU:C:2024:282, point 57), et du 28 janvier 2025, ASG 2 (C-253/23, EU:C:2025:40, point 90 et jurisprudence citée). Concernant l'applicabilité directe de l'article 47 de la Charte en combinaison avec la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, voir arrêt du 20 février 2024, X (Absence de motifs de résiliation) (C-715/20, EU:C:2024:139, points 80 et 81 ainsi que jurisprudence citée).

d'appliquer aux membres du groupe défavorisé le même régime que celui dont bénéficient les personnes de l'autre catégorie. Cette obligation lui incombe indépendamment de l'existence, dans le droit interne, de dispositions lui conférant la compétence pour le faire, dès lors qu'il existe un régime de référence [44].

78. Or, en l'espèce, un tel régime de référence est justement basé sur l'article 485 du décret législatif nº 297/1994. Cela impliquerait que la juridiction nationale ne doive laisser cette disposition inappliquée que dans la mesure où, conformément à la pratique administrative et à la jurisprudence nationales, elle ne permet pas la prise en compte de périodes de service accomplies dans des écoles assimilées.

79. Ainsi, l'application du principe de primauté du droit de l'Union aboutirait au même résultat qu'une interprétation supplétive, conforme au droit de l'Union, de cette disposition, selon laquelle cette dernière vise également les écoles assimilées.

80. Par conséquent, si la Cour reconnaissait que, en l'espèce, il y a inégalité de traitement, la juridiction de renvoi devrait interpréter ou appliquer l'article 485 du décret législatif nº 297/1994 de façon à garantir que les périodes de service accomplies dans des écoles assimilées dans le cadre de relations de travail à durée déterminée doivent être prises en compte, aux fins de la détermination de l'ancienneté et du classement dans un groupe de rémunération, lors de l'engagement dans une école d'État.

81. Toutefois, selon nous, un tel résultat ne serait pas correct, puisque nous considérons que l'article 20 et l'article 21, paragraphe 1, de la Charte ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce. Par conséquent, à notre avis, dans un tel cas, il incombe exclusivement au législateur italien ou aux juridictions italiennes d'empêcher ou de sanctionner une discrimination éventuelle entre les enseignants employés (à durée déterminée et à durée indéterminée) notamment dans les écoles assimilées, les écoles agréées et dans les écoles d'État, conformément au droit (constitutionnel) italien.

V. Conclusion

82. Par conséquent, nous suggérons à la Cour de répondre de la manière suivante aux questions préjudicielles du Tribunale civile di Padova (tribunal de Padoue, Italie) :

L'interdiction de discrimination spécifique prévue dans la clause 4, paragraphe 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, figurant en annexe à 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, et les principes généraux d'égalité de traitement et de non-discrimination consacrés aux articles 20 et 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

doivent être interprétés en ce sens que :

ils ne s'opposent pas à une disposition nationale, telle que celle de l'article 485 du decreto legislativo n. 297, recante testo unico delle disposizioni in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (décret législatif nº 297 portant texte unique des dispositions en

[44] Voir, en ce sens, les arrêts aux formulations un peu compliquées du 9 mars 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, points 66 à 68), et du 22 janvier 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, points 78 à 81).

matière d'instruction et relatives aux écoles de tout type et de tout niveau), du 16 avril 1994, en ce que cette disposition ne prend pas en compte, aux fins de la détermination de l'ancienneté et du classement dans un groupe de rémunération, les périodes de service accomplies par des travailleurs à durée déterminée dans des écoles assimilées, lors de l'engagement à durée indéterminée de ces travailleurs dans une école d'État.