Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M[ME] JULIANE KOKOTT
présentées le 31 mai 2018 [1]

Affaire C-245/17

Pedro Viejobueno Ibáñez,
Emilia de la Vara González
contre
Consejería de Educación de Castilla-La Mancha

[demande de décision préjudicielle présentée par le Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Cour supérieure de justice de Castille-La Manche, Espagne)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Travail à durée déterminée – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Principe de non-discrimination – Fonctionnaires intérimaires et fonctionnaires statutaires au sens du droit espagnol – Professeurs employés en tant que fonctionnaires intérimaires – Cessation anticipée de la relation de travail à la fin de la période d'enseignement – Inégalité de traitement par rapport à des travailleurs à durée indéterminée comparables – Raison objective justifiant le traitement différent »

I. Introduction

1. Dans un contexte de situation budgétaire toujours tendue dans beaucoup d'États membres, l'administration publique est, quant à elle, également contrainte de réduire ses coûts. Pour répondre à ce défi, les professeurs sont plus rarement titularisés ou engagés pour une durée indéterminée et plus souvent employés à durée déterminée. Certains États membres ont, à cet égard, déjà entrepris d'employer une partie des professeurs, non pour toute l'année scolaire, mais uniquement pour la période d'enseignement [2].

2. En Espagne, la loi sur les agents publics prévoit la possibilité, lorsque l'on est en présence de motifs de nécessité et d'urgence, d'embaucher des « fonctionnaires intérimaires» [3] à la place de fonctionnaires statutaires. Dans les services d'enseignement espagnols, des fonctionnaires intérimaires ont jusqu'à présent été nommés sur ce fondement, en cas de pénurie de professeurs, pour la durée de toute une année scolaire.

3. M. Pedro Viejobueno Ibáñez et M[me] Emilia de la Vara González, les appelants au principal, ont, quant à eux, également été nommés sur ce fondement pour la durée de l'année scolaire 2011/2012, dans les services d'enseignement de la Communauté autonome de Castille-La Manche. À la fin de la période d'enseignement, à savoir au début des congés estivaux, l'autorité scolaire a cependant fait valoir que la nécessité et l'urgence justifiant leur emploi avaient désormais disparu et il a été mis un terme à leur relation de travail avec effet immédiat.

1 Langue originale : l'allemand.

2 Notamment dans certaines régions d'Allemagne, en Belgique et au Royaume-Uni.

3 En espagnol : *funcionarios interinos.*

4. Dans ce contexte, la Cour est saisie, en l'espèce, de la question de savoir si l'autorité scolaire compétente discrimine les fonctionnaires intérimaires employés à durée déterminée par rapport aux fonctionnaires statutaires employés à durée indéterminée, lorsqu'elle met un terme de manière anticipée à leur emploi à la fin de la période d'enseignement. À cet égard, la question se pose également de savoir si les fonctionnaires intérimaires sont désavantagés par le fait que, en raison de la cessation de leur relation de travail au début des congés estivaux, ils ne peuvent pas profiter de leurs jours de congé sous la forme de jours effectifs de repos, mais qu'ils reçoivent uniquement une indemnité financière au prorata.

5. La Cour s'est déjà prononcée à plusieurs reprises concernant la catégorie des fonctionnaires intérimaires en droit espagnol [4]. La présente procédure lui donnera une nouvelle fois l'occasion de préciser davantage les incidences du principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée sur cette catégorie de travailleurs du secteur public.

II. Le cadre juridique

A. Le droit de l'Union

6. La réglementation de l'Union applicable en l'espèce est 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 [5]. Comme l'indique son article 1er, cette directive met en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée (ci-après l'« accord-cadre ») qui a été conclu le 18 mars 1999 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP) et qui est joint en annexe à la directive.

7. L'accord-cadre vise notamment à « améliorer la qualité du travail à durée déterminée en garantissant l'application du principe de non-discrimination» [6]. Il se fonde, à cet égard, sur la considération que « les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs» [7]. L'accord-cadre reconnaît cependant également que les contrats de travail à durée déterminée « sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupations et activités qui peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs» [8].

8. S'agissant du champ d'application de l'accord-cadre, la clause 2, point 1, 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. »

4 Arrêts du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres (C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819) ; du 8 septembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557) ; du 9 juillet 2015, Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450), et du 20 décembre 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), ainsi que ordonnances du 9 février 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67), et du 21 septembre 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

5 JO 1999, L 175, p. 43.

6 Considérant 14 de la directive 1999/70.

7 Deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre ; voir également point 6 des considérations générales.

8 Point 8 des considérations générales de l'accord-cadre ; voir également deuxième alinéa de son préambule.

9. La clause 3 de l'accord-cadre comporte les « définitions » suivantes :

« 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. […] »

10. La clause 4, point 1, de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », est libellée comme suit :

« 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. »

11. En outre, l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail [9], intitulé « Congé annuel », prévoit :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

B. Le droit espagnol

12. La Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público (loi 7/2007 sur le statut de base des agents publics), du 12 avril 2007 [10], réglemente le statut des agents publics au sein de l'administration générale de l'État espagnol et des communautés autonomes du pays.

13. Conformément à l'article 8 de la loi 7/2007, il existe quatre catégories d'agents publics : les fonctionnaires statuaires, les fonctionnaires intérimaires, les agents contractuels qui peuvent être embauchés tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée, et le personnel auxiliaire.

14. L'article 10 de la loi 7/2007 énonce :

« (1) Sont fonctionnaires intérimaires les personnes qui, pour des motifs de nécessité et d'urgence expressément justifiés, sont nommées à ce titre pour exercer des fonctions propres aux fonctionnaires statutaires, dans l'une des situations suivantes :

a) l'existence de postes vacants non susceptibles d'être occupés par des fonctionnaires statutaires,

9 JO 2003, L 299, p. 9.

10 BOE nº 89, du 13 avril 2007, ci-après la « loi 7/2007 ».

b) le remplacement temporaire de fonctionnaires statutaires,

c) la réalisation de programmes à caractère temporaire,

d) une charge de travail excessive pendant une durée maximale de six mois au cours d'une période de douze mois.

[…]

(3) La relation de travail des fonctionnaires intérimaires prend fin, outre pour les motifs mentionnés à l'article 63, lorsque le motif ayant motivé leur recrutement cesse d'exister.

[…]

(5) Le régime général des fonctionnaires statutaires s'applique aux fonctionnaires intérimaires, pour autant cela soit compatible avec la nature de leur statut. »

15. L'article 63 de la loi 7/2007 prévoit les motifs de la perte du statut de fonctionnaire.

16. La Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla-La Mancha (loi 4/2011 sur la fonction publique dans la Communauté autonome de Castille-La Manche), du 10 mars 2011[11], reprend en substance la définition figurant à l'article 10, paragraphe 1, de la loi 7/2007, relative au « fonctionnaire intérimaire », en précisant en outre explicitement que ce dernier exerce « temporairement » les fonctions d'un fonctionnaire statutaire.

17. L'article 9, point 1, sous b), de la loi nº 4/2011 énonce :

« 1. Il est mis un terme au contrat de travail des fonctionnaires intérimaires pour les motifs suivants :

[…]

b) la disparition des motifs de nécessité et d'urgence qui ont motivé le recrutement ;

[…] »

18. Un accord conclu le 10 mars 1994 entre la direction générale du personnel et des services du ministère espagnol de l'Éducation et le syndicat ANPE[12], également applicable à la Communauté autonome de Castille-La Manche, prévoit que les fonctionnaires intérimaires qui, à la date du 30 juin d'une année scolaire, sont employés par les services d'enseignement depuis au moins cinq mois et demi, continuent d'exercer leurs fonctions jusqu'au début de l'année scolaire suivante et donc d'être rémunérés pendant la période estivale.

19. La treizième disposition additionnelle de la Ley 5/2012 de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 (loi 5/2012 relative aux finances générales de Castille-La Manche pour 2012), du 12 juillet 2012[13], prévoit que les travailleurs à durée déterminée reçoivent, en cas de cessation de leur relation de travail, une indemnité équivalant à 22 jours de congé non pris si, à la date de la cessation de l'emploi, ils ont travaillé déjà douze mois. En cas d'embauche au début de l'année scolaire en septembre et de cessation de la relation de travail à la fin de la période d'enseignement en juin, il est versé une indemnité au prorata des jours de congé.

11 BOE nº 104, du 2 mai 2011, ci-après la « loi 4/2011 ».

12 Voir décision de la direction générale du personnel et des services du ministère l'Éducation et des Sciences du 15 mars 1994, bulletin officiel du ministère de l'Éducation et des Sciences du 28 mars 1994.

13 BOE nº 273, du 13 novembre 2012, ci-après la « loi 5/2012 ».

20. L'article 50, paragraphe 1, de la loi 7/2007 prévoit que les fonctionnaires statutaires ont droit à un congé payé de 22 jours ouvrables.

III. Les faits, la procédure au principal et les questions préjudicielles

21. M. Viejobueno Ibáñez et Mme de la Vara González, les appelants au principal, étaient employés en tant que « fonctionnaires intérimaires » dans les services d'enseignement de la Communauté autonome de Castille-La Manche.

22. Par décision de la direction générale compétente des ressources humaines et des programmes d'enseignement (Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa) du ministère de l'Éducation, de la Culture et du Sport de la Communauté autonome de Castille-La Manche, du 13 septembre 2011, les appelants ont été affectés pour l'année scolaire 2011/2012 sur des postes vacants, respectivement en tant que professeur de l'enseignement du second degré et en tant que professeur de la filière professionnelle, dans les provinces de Tolède et de Cuenca. L'année scolaire 2011/2012 a duré, selon les indications de la juridiction de renvoi, du 15 septembre 2011 au 14 septembre 2012.

23. Le 29 juin 2012, à savoir le dernier jour de la période d'enseignement avant les congés estivaux, les coordinateurs en matière d'éducation des provinces de Tolède et de Cuenca ont adopté une décision de cessation de la relation de travail des appelants avec effet à cette date.

24. Les appelants ont tout d'abord présenté une réclamation contre cette décision, puis un recours tendant, notamment, à l'annulation de la décision et à la reconnaissance de leur droit à occuper jusqu'au 14 septembre 2012 les postes sur lesquels ils ont été affectés.

25. Le recours a été rejeté en première instance. Au soutien de son jugement, le Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 2 Toledo[14] a indiqué que, à la fin de la période d'enseignement, les motifs de nécessité et d'urgence qui justifiaient la nomination des fonctionnaires intérimaires, visés à l'article 10, paragraphe 3, de la loi 7/2007 et à l'article 9 de la loi 4/2011, avaient cessé d'exister. Selon la jurisprudence des juridictions espagnoles, les fonctionnaires intérimaires n'auraient, en raison de la nature de leur activité, aucun droit à être employés à un poste jusqu'à une certaine date. Cela vaudrait même lorsque, lors de leur nomination, une date précise de cessation de la relation de travail a été fixée. Dans le cas des requérants, l'acte de recrutement ne mentionnerait cependant, quoiqu'il en soit, aucune date précise, mais uniquement la période de l'année scolaire 2011/2012.

26. Les appelants ont introduit un pourvoi contre ce jugement devant le Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Cour supérieure de justice de Castille-La Manche, Espagne). Ils font notamment valoir que la cessation de leur relation de travail à la fin de la période d'enseignement porte atteinte à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, car il n'existe aucune justification objective à la différence de traitement par rapport aux professeurs fonctionnaires. L'on est, selon eux, également en présence d'une inégalité de traitement, car, en raison de la cessation de leur relation de travail, ils ne peuvent pas profiter de manière effective de leur congé annuel qui donne lieu, à la place, à une indemnisation. Une indemnité financière pour jours de congé constituerait cependant, conformément à la directive 2003/88, l'exception.

14 Tribunal administratif au niveau provincial nº 2 de Tolède.

27. Dans ce contexte, le Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Cour supérieure de justice de Castille-La Manche) a sursis à statuer et présenté à la Cour, par décision du 19 avril 2017, parvenue à celle-ci le 11 mai 2017, conformément à l'article 267 TFUE, les questions préjudicielles suivantes :

« 1) La fin des cours de l'année scolaire peut-elle être considérée comme une raison objective qui justifie un traitement différent des professeurs employés en tant qu'agents non titulaires précités par rapport aux fonctionnaires ?

2) Le fait que les professeurs employés en tant qu'agents non titulaires qui sont licenciés à la fin de l'année scolaire ne peuvent pas profiter de leurs jours de congé sous la forme de jours effectifs de repos, mais sont indemnisés financièrement pour ceux-ci, est-il compatible avec le principe de non-discrimination des professeurs employés en tant qu'agents non titulaires ?

3) Une norme abstraite telle que la treizième disposition additionnelle de la loi 5/2012, qui, entre autres mesures, pour des raisons d'économie budgétaire et de respect des objectifs de déficit, suspend l'application de l'accord du 10 mars 1994 conclu entre le ministère de l'Éducation et des Sciences et le syndicat ANPE, en ce qui concerne l'[indemnisation financière] des congés de juillet et d'août pour les remplacements de plus de cinq mois et demi ainsi que pour la couverture des postes vacants, et qui impose une indemnisation des professeurs non universitaires employés en tant qu'agents non titulaires équivalant à 22 jours ouvrables s'ils ont été recrutés pour une année scolaire complète ou au nombre de jours correspondant au temps travaillé si celui-ci est inférieur à une année scolaire, est-elle compatible avec le principe de non-discrimination de ces agents, qui relèveraient de la notion de "travailleurs à durée déterminée" ? »

28. Dans le cadre de la procédure devant la Cour, la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (ministère de l'Éducation de Castille-La Manche, Espagne) (ci-après la « Consejería ») le gouvernement espagnol et la Commission européenne ont présenté des observations écrites. Ces parties, à l'instar de M. Viejobueno Ibáñez, étaient représentées lors de l'audience qui s'est tenue le 11 avril 2018.

IV. Appréciation en droit

29. Les trois questions préjudicielles portent toutes sur la question de droit relative à l'incidence du principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée sur la situation des « fonctionnaires intérimaires » employés dans les services d'enseignement espagnols, qui sont nommés pour la durée de toute l'année scolaire, mais qui sont ensuite licenciés à la fin de la période d'enseignement, à savoir à la fin du mois de juin.

30. La première question se rapporte à la justification de la cessation anticipée de la relation d'emploi à la fin de la période d'enseignement, en elle-même, tandis que les deuxième et troisième questions prennent en considération les incidences sur le droit à congé des fonctionnaires intérimaires. Pour cette raison, nous traiterons la première question séparément des deuxième et troisième questions.

A. Sur la légalité de la cessation du contrat à la fin de la période d'enseignement (première question préjudicielle)

31. Par la première question préjudicielle, la juridiction de renvoi aimerait savoir en substance si la pratique espagnole, selon laquelle il est mis un terme de manière anticipée à la fin de la période d'enseignement à la relation d'emploi des fonctionnaires intérimaires embauchés pour des motifs de nécessité et d'urgence pour la durée de toute une année scolaire, est conforme à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. La juridiction de renvoi a des doutes à cet égard sur le point de savoir si la fin de la période d'enseignement est susceptible de constituer une raison objective justifiant le traitement différent des fonctionnaires intérimaires par rapport aux professeurs fonctionnaires.

1. Sur la recevabilité de la première question préjudicielle

32. Le gouvernement espagnol considère que la première question préjudicielle est irrecevable, en ce que la juridiction de renvoi demande en substance par cette question si la fin de la période d'enseignement peut être considérée comme une disparition du motif de nomination des fonctionnaires intérimaires au sens de l'article 10, paragraphe 3, de la loi 7/2007. La juridiction de renvoi sollicite ainsi l'interprétation du droit national, laquelle ne relève pas de la compétence de la Cour.

33. Au soutien de son objection, le gouvernement espagnol indique que le droit de l'Union ne met, en principe, pas en cause la possibilité de mettre fin également aux contrats à durée déterminée avant la survenance du terme prévu. Il ne remet pas non plus en question le fait que la disparition des motifs de nécessité et d'urgence ayant justifié l'embauche est susceptible de constituer un motif de cessation anticipée. Selon le gouvernement espagnol, la question vise donc uniquement à obtenir des éclaircissements sur le point de savoir si la fin de la période d'enseignement peut être considérée, en vertu du droit national, comme une disparition de la nécessité et de l'urgence.

34. Cette objection ne saurait être retenue. Certes, selon une jurisprudence constante, il n'appartient pas à la Cour dans le cadre d'une procédure préjudicielle de se prononcer sur l'interprétation des dispositions du droit interne [15]. La question de la juridiction de renvoi se rapporte cependant explicitement à l'interprétation de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. Même si la cessation anticipée de contrats à durée déterminée n'est pas, en elle-même, exclue par le droit de l'Union, il faut cependant à cet égard que tout traitement différent de travailleurs à durée déterminée par rapport à des travailleurs à durée indéterminée soit justifié par des raisons objectives [16]. Il convient d'interpréter le droit national à la lumière de cet impératif. Dans le cadre de la présente procédure préjudicielle, la Cour peut et doit fournir des indications utiles à cet effet [17].

35. Par conséquent, la première question préjudicielle est recevable.

15 Voir, notamment, arrêts du 11 mars 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, point 16), et du 26 novembre 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 81).

16 Dans l'affaire Nierodzik, notamment, la Cour a jugé que c'était, non la résiliation du contrat de travail à durée déterminée elle-même, mais uniquement le délai de préavis réduit sans motif par rapport aux travailleurs à durée indéterminée qui constituait une discrimination du travailleur à durée déterminée, voir arrêt du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, point 35).

17 Le souci de la Cour de donner aux juridictions nationales des éléments utiles sur l'interprétation et l'application du droit de l'Union correspond à une jurisprudence constante ; voir, notamment, arrêts du 31 janvier 2008, Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, points 49 à 51) ; du 11 mars 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, points 17 et 19) ; du 13 juillet 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, point 61), et du 26 juillet 2017, Europa Way et Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, points 35 et 36).

2. Réponse à la question préjudicielle

36. Il convient tout d'abord d'indiquer que l'accord-cadre s'applique également aux contrats et relations de travail à durée déterminée conclus avec des autorités et autres entités du secteur public [18]. Par conséquent, les fonctionnaires intérimaires en droit espagnol doivent, quant à eux, également être considérés comme des travailleurs au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre.

37. L'emploi des appelants au principal était à durée déterminée. Certes, il a été clarifié lors de l'audience que leurs actes de nomination ne mentionnaient aucune date précise de fin de la relation de travail. Toutefois, toutes les parties semblaient être d'avis que l'emploi des fonctionnaires intérimaires devait prendre fin au plus tard le 14 septembre 2012. Cette date est également désignée dans la décision de renvoi comme celle de la fin de l'année scolaire 2011/2012 [19].

a) Ouverture du champ d'application de l'interdiction de discrimination

38. Conformément à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, les travailleurs à durée déterminée ne doivent pas être traités, en ce qui concerne leurs conditions d'emploi, d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée. La disposition est, selon la jurisprudence de la Cour, inconditionnelle et suffisamment précise, de sorte que les particuliers peuvent s'en prévaloir directement devant les juridictions nationales [20].

39. Le gouvernement espagnol a toutefois des doutes sur le point de savoir si, en l'espèce, l'on est en présence d'un traitement différent en ce qui concerne les « conditions d'emploi ». Le traitement différent réside plutôt, selon lui, uniquement dans le fait que la relation de travail des fonctionnaires intérimaires est à durée déterminée, alors que les fonctionnaires statutaires sont employés à durée indéterminée. Il estime que le terme prévu d'une relation d'emploi à durée déterminée ne peut cependant pas, en tant que tel, nécessiter une justification. En effet, le fait de recourir à des contrats à durée déterminée n'est, en lui-même, précisément pas exclu par l'accord-cadre. Par conséquent, le champ d'application de l'interdiction de discrimination n'est, selon lui, d'emblée pas ouvert.

40. Au soutien de cette objection, le gouvernement espagnol et la Consejería ont indiqué en substance lors de l'audience que l'emploi avait (en tout état de cause également) pour terme la fin de la période d'enseignement, à savoir la fin du mois de juin 2012 : soit la référence à l'« année scolaire 2011/2012 » dans l'acte de nomination devait être comprise en ce sens que seule la période s'étendant jusqu'à la fin de la période d'enseignement était d'emblée visée, soit l'emploi avait en réalité pour terme la disparition des motifs de nécessité et d'urgence, laquelle a eu lieu à la fin de la période d'enseignement et était susceptible d'intervenir, au plus tard, au début de la nouvelle année scolaire.

41. L'aspect déterminant réside donc dans le point de savoir si et dans quelle mesure l'emploi des fonctionnaires intérimaires au principal était ainsi soumis à une durée déterminée ayant pour terme la fin de la période d'enseignement.

18 Arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a. (C-212/04, EU:C:2006:443, points 54 à 57) ; du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, point 25) ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres (C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, points 38 à 40), et du 26 novembre 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 67).

19 Si la juridiction de renvoi concluait néanmoins dans le cadre de son examen qu'il est possible de mettre un terme à l'emploi des fonctionnaires intérimaires simplement à tout moment et non, de manière automatique, au plus tard le 14 septembre 2012, le champ d'application de l'accord-cadre ne serait certes pas ouvert. En effet, la simple possibilité de mettre un terme à tout moment à un contrat ne représente pas une durée déterminée au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre.

20 Arrêts du 15 avril 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, point 68), et du 12 décembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, point 28).

42. La notion de « durée déterminée » au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre doit faire l'objet d'une interprétation autonome dans le cadre du droit de l'Union [21]. Au regard du libellé de cette disposition, l'aspect essentiel réside dans le point de savoir si la fin de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise ou la survenance d'un événement déterminé.

43. Au regard des difficultés pour établir clairement en l'espèce quand les motifs « de nécessité et d'urgence » ont disparu, il existe, dans le cadre de cette variante de limitation de durée, des doutes sur le point de savoir si la fin est définie par une condition objective et par la survenance d'un événement *déterminé*. Lors de l'audience, le représentant de la Consejería a en effet confirmé qu'il n'était précisément pas possible de définir à l'avance l'événement qui, au cas concret, devait conduire à la cessation de l'emploi. Au contraire, diverses circonstances peuvent entraîner une disparition du motif de nomination.

44. Toutefois, l'aspect caractéristique de la durée déterminée réside, en tout état de cause, dans le fait que la relation de travail prend toujours automatiquement fin avec la survenance de l'événement défini [22]. En raison du grand nombre de circonstances susceptibles d'entraîner une disparition de la nécessité et de l'urgence, l'autorité scolaire doit cependant adopter dans chaque cas une décision individuelle relative à la cessation de la relation de travail. La disparition des motifs « de nécessité et d'urgence » représente donc uniquement un motif particulier de cessation de l'emploi, mais pas un événement déterminant la durée du contrat au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre.

45. En ce qui concerne une éventuelle durée déterminée ayant pour terme la fin de la période d'enseignement, fondée sur la simple référence à « l'année scolaire 2011/2012 », il appartient exclusivement à la juridiction de renvoi d'examiner si, par cette référence, seule la période d'enseignement était effectivement visée. Dans l'hypothèse où, du fait de cette référence, l'emploi devait d'emblée prendre fin le 30 juin 2012, l'on est présence d'un cas de figure comparable à celui à l'origine des affaires Grupo Norte Facility et Montero Mateos. Ainsi que nous avons déjà eu l'occasion de l'indiquer dans nos conclusions dans ces deux affaires, le terme prévu d'un emploi à durée déterminée ne constitue pas en soi une discrimination au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre [23].

46. La décision de renvoi qui constitue le seul fondement pour la décision de la Cour [24] indique cependant la durée de l'année scolaire 2011/2012 s'étendant du 15 septembre 2011 au 14 septembre 2012. Comme cela a été confirmé lors de l'audience par toutes les parties, les fonctionnaires intérimaires ont toujours été employés, dans le cadre de la pratique antérieure, pour la durée de cette période.

47. Sur le fondement de ces éléments factuels, il s'agit donc d'une cessation *anticipée* et non d'une cessation, quoiqu'il en soit, *prévue* de la relation de travail à durée déterminée [25]. Une cessation anticipée n'est, conformément à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, certes, en principe pas exclue, mais elle doit toutefois être exempte de toute discrimination [26].

21 Voir déjà, sur ce point, nos conclusions dans l'affaire Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, point 43).

22 Voir déjà, sur ce point, nos conclusions dans l'affaire Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, points 43 à 45).

23 Voir nos conclusions dans les affaires Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, point 58), et Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, point 53).

24 Voir arrêts du 14 octobre 2010, van Delft e.a. (C-345/09, EU:C:2010:610, point 114) ; du 6 octobre 2015, Târşia (C-69/14, EU:C:2015:662, point 13), et du 5 décembre 2017, M.A.S. et M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, point 24).

25 Voir, concernant cette distinction, également nos conclusions dans les affaires Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, point 59), et Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, point 54).

26 Voir déjà, à cet égard, point 34 des présentes conclusions, ainsi que la note en bas de page 16.

48. Pour cette raison, la Cour a déjà précisé qu'une interprétation des termes « conditions d'emploi » visés à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, qui exclurait les conditions de cessation du contrat, reviendrait à réduire, au mépris de l'objectif assigné à cette disposition, le champ d'application de la protection accordée aux travailleurs à durée déterminée contre les discriminations [27]. La Cour a notamment jugé que l'on est en présence d'une condition d'emploi en ce qui concerne le délai de préavis applicable à la cessation du contrat [28]. Cela doit donc valoir de manière analogue pour les motifs pertinents de cessation de la relation de travail en l'espèce.

49. Le champ d'application de l'interdiction de discrimination est donc ouvert.

b) Caractère comparable des fonctionnaires intérimaires et des fonctionnaires statutaires

50. Par conséquent, il reste à examiner, en tant que point central, la question de savoir si les professeurs fonctionnaires sont susceptibles d'être considérés comme des « travailleurs à durée indéterminée comparables » au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. En effet, comme l'indique déjà le libellé de la disposition, le droit de l'Union n'interdit la discrimination de travailleurs à durée déterminée que par rapport à des travailleurs à durée indéterminée comparables, mais il ne prescrit aucune égalité de traitement entre des travailleurs à durée déterminée et des travailleurs à durée indéterminée qui ne sont pas comparables entre eux. C'est uniquement en cas de comparabilité des situations que la cessation de la relation de travail à la fin de la période d'enseignement est donc susceptible de constituer une discrimination des travailleurs à durée déterminée.

51. En revanche, une éventuelle inégalité de traitement entre différentes catégories de travailleurs à durée déterminée est – comme cela a également été indiqué lors de l'audience – sans incidence [29]. L'examen ne doit donc pas porter sur la question de savoir si les fonctionnaires intérimaires sont à présent traités, en raison du changement de pratique en 2012, différemment des fonctionnaires intérimaires qui étaient employés dans les services d'enseignement avant l'année scolaire 2011/2012 et qui restaient alors habituellement à leur poste jusqu'à la fin de l'année scolaire, à savoir jusqu'en septembre.

52. Les appelants au principal font valoir cependant précisément leur traitement différent par rapport aux fonctionnaires statutaires, en ce que la relation de travail de ces derniers ne cesse actuellement pas à la fin de la période d'enseignement ni n'est suspendue pour la durée des congés estivaux, alors qu'il est mis un terme à la relation de travail des fonctionnaires intérimaires au début des congés estivaux. L'aspect déterminant réside donc dans le point de savoir si les fonctionnaires intérimaires et les fonctionnaires statutaires se trouvent dans une situation comparable.

53. Le point de départ de la réflexion sur le caractère comparable des professeurs employés à durée déterminée et des travailleurs à durée indéterminée qui incombe à la juridiction de renvoi [30] est la définition de la notion de « travailleur à durée indéterminée comparable » figurant à la clause 3, point 2, de l'accord-cadre. Selon la jurisprudence, il convient d'examiner au regard de cette disposition, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, si des travailleurs exercent un travail identique ou similaire [31].

27 Arrêts du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, points 27 et 29), et du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, point 30).

28 Arrêt du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, point 29).

29 Ordonnance du 11 novembre 2010, Vino (C-20/10, non publiée, EU:C:2010:677, point 57). Voir, sur ce point, également nos conclusions dans les affaires Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, point 45), et Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, point 40).

30 Arrêts du 18 octobre 2012, Valenza e.a. (C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 43) ; du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, point 32), et du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, point 42).

31 Arrêts du 8 septembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, point 66), et du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, point 31), ainsi que ordonnances du 21 septembre 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, point 44), et du 9 février 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, point 38) ; dans le même sens, déjà, arrêt du 31 mai 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, point 33).

54. Selon les indications figurant dans la décision de renvoi, de nombreux éléments plaident, en l'espèce, en ce sens que les professeurs employés à durée déterminée se trouvent, au regard de l'activité à accomplir concrètement – notamment la nature de leur travail, les conditions de formation et les conditions de travail – dans une situation identique à celle des professeurs fonctionnaires. Conformément au droit national, les fonctionnaires intérimaires sont affectés précisément sur les postes qui ne sont temporairement pas susceptibles d'être occupés par des fonctionnaires statutaires. Les fonctionnaires intérimaires semblent donc accomplir un travail de nature identique et aux mêmes conditions, car ils remplacent à chaque fois un fonctionnaire statutaire. Une même formation aux fins de l'exercice du métier de professeur, ainsi que l'existence d'une procédure de sélection sont également requises.

55. Ces considérations générales n'ont toutefois, à elles-seules, pas pour conséquence que les fonctionnaires intérimaires et les fonctionnaires statutaires se trouvent, dans l'ensemble, dans une situation en tous points comparables. L'aspect déterminant réside plutôt dans le fait que les deux catégories de travailleurs se trouvent, également et précisément *au regard de la réglementation litigieuse* – à savoir, en l'espèce, la cessation anticipée de la relation de travail au début des congés estivaux – dans une situation comparable [32].

56. Les fonctionnaires intérimaires ne pourraient, en effet, précisément au regard de la cessation de l'emploi avant les congés estivaux, pas être comparables aux fonctionnaires statutaires, car seul leur statut prévoit la possibilité d'une cessation anticipée, alors que l'emploi des fonctionnaires statutaires est, par définition, à durée indéterminée. La juridiction de renvoi s'est notamment appuyée par le passé, selon ses propres indications, sur cette circonstance pour fonder la légalité de la cessation de la relation de travail des fonctionnaires intérimaires à la fin de la période d'enseignement.

57. L'existence d'une discrimination ne saurait toutefois être écartée simplement par renvoi à une réglementation nationale qui prévoit précisément l'inégalité de traitement litigieuse [33]. En outre, il s'agit d'un raisonnement circulaire que d'écarter en l'espèce le caractère comparable des deux catégories en renvoyant au fait que l'emploi des fonctionnaires statutaires est à durée indéterminée, lorsque c'est précisément la légalité de la cessation anticipée de la relation de travail de professeurs employés à durée déterminée qui est en cause. Dans le cas contraire, une comparabilité de travailleurs à durée déterminée et de fonctionnaires statutaires au regard de la cessation de la relation de travail serait toujours exclue et ne relèverait pas du champ d'application de l'accord-cadre. Cela serait cependant contraire à la jurisprudence de la Cour qui applique explicitement l'interdiction de discrimination prévue à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre aux conditions de cessation de la relation de travail [34].

58. Seuls les désavantages liés de manière inhérente à la durée déterminée reflètent la différence (licite) entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée et ne constituent donc pas une discrimination. En effet, les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée ne sont pas comparables au regard de ces désavantages. Il convient cependant d'établir une distinction entre les désavantages inhérents à la durée déterminée et les désavantages supplémentaires. La cessation anticipée de la relation de travail à la fin de la période d'enseignement ne concerne en l'espèce que les fonctionnaires intérimaires employés à durée déterminée. Cette faculté de cessation anticipée n'est en aucun cas une circonstance, en principe, inhérente à la durée déterminée d'un emploi, mais un désavantage supplémentaire des fonctionnaires intérimaires par rapport aux fonctionnaires statutaires en droit espagnol.

32 En ce sens, également ordonnance du 9 février 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, non publiée, EU:C:2012:67, point 44). Voir, sur ce point déjà, nos conclusions dans les affaires Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, point 44), Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, point 49), et Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, point 71), ainsi que, de manière générale, en ce qui concerne le principe d'égalité, arrêt du 16 décembre 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine e.a. (C-127/07, EU:C:2008:728, point 25).

33 Arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, point 57) ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres (C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 54), et du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, point 46).

34 Voir déjà, à cet égard, point 48 des présentes conclusions, ainsi que la note en bas de page 27.

59. À tout le moins, pour la période correspondant à sa durée prévue, un emploi temporaire n'est en effet, en principe, pas lié à davantage d'incertitude au regard de son maintien. Par conséquent, la comparabilité avec la situation de fonctionnaires statutaires n'est notamment déjà pas exclue pour ce motif. Au contraire – comme nous avons déjà eu l'occasion de l'exposer dans d'autres conclusions [35] –, le maintien de la relation de travail d'un travailleur à durée déterminée pendant la durée de son contrat de travail n'est précisément pas moins digne de protection que le maintien de la relation de travail d'un travailleur à durée indéterminée. Certes, le droit national prévoit en l'espèce qu'il peut être mis un terme de manière anticipée à l'emploi de fonctionnaires intérimaires en cas de disparition de la nécessité et de l'urgence. Dans le contexte de la fin annuelle de la période d'enseignement avec le début des congés estivaux, les personnes concernées ne devaient toutefois précisément pas s'attendre à ce que cela soit considéré par l'administration comme une disparition de la nécessité et de l'urgence susmentionnées. La Commission a, quant à elle, également particulièrement souligné cet aspect lors de l'audience. Dans le cas contraire, la relation de travail aurait d'emblée pu avoir pour terme la fin de la période d'enseignement.

60. S'agissant du maintien de la relation de travail pour toute la durée de l'année scolaire 2011/2012, les fonctionnaires intérimaires et les fonctionnaires statutaires se trouvent donc dans une situation comparable au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre. Ni les fonctionnaires statutaires ni les fonctionnaires intérimaires ne devaient s'attendre, dans le cours normal des choses – de surcroît, eu égard à la pratique antérieure –, à ce qu'il soit mis un terme à leurs fonctions avant la fin de l'année scolaire. Ainsi que le souligne à juste titre la Commission, la juridiction de renvoi – laquelle est, en définitive, seule compétente pour procéder à cette constatation – se fonde, quant à elle, aussi manifestement sur une comparabilité de la situation des fonctionnaires intérimaires et des fonctionnaires statutaires.

61. La cessation de la relation de travail des appelants à la fin de la période d'enseignement 2011/2012 constitue donc une inégalité de traitement, au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, nécessitant une justification.

c) Justification de l'inégalité de traitement

62. Il convient donc d'examiner si cette inégalité de traitement est susceptible d'être justifiée par des raisons objectives.

63. En faisant référence à des raisons objectives, notamment à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, les partenaires sociaux européens – et, en définitive, également le législateur de l'Union – expriment l'idée fondamentale, selon laquelle les employeurs ne doivent pas utiliser la relation de travail à durée déterminée pour priver ces travailleurs de droits qui sont reconnus aux travailleurs à durée indéterminée comparables [36].

64. Pour simplifier, la jurisprudence relative à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre [37] reconnaît comme raison objective justifiant une inégalité de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée comparables, tant les tâches que doivent accomplir les travailleurs que les objectifs légitimes de politique économique et sociale de l'État membre en cause. En outre, même s'il existe des raisons objectives, l'inégalité de traitement ne peut être justifiée que si elle se fonde sur des circonstances précises et concrètes et si elle respecte le principe de proportionnalité.

35 Voir nos conclusions dans l'affaire Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, point 73).

36 Arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, point 37) ; du 12 décembre 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, point 41), et du 13 mars 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, point 23).

37 Arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, points 53 et 58) ; du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, point 42) ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres (C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 55) ; du 18 octobre 2012, Valenza e.a. (C-302/11 à C305/11, EU:C:2012:646, point 51), et du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, point 45).

65. Au regard de ces critères, la fin de la période d'enseignement n'est pas susceptible de constituer une raison objective justifiant que les appelants au principal soient traités de manière moins favorable.

66. Premièrement, la nature de la relation de travail des fonctionnaires intérimaires ne peut pas justifier leur inégalité de traitement par rapport aux professeurs fonctionnaires. En effet, le caractère temporaire de l'emploi ne saurait, selon une jurisprudence constante, constituer l'unique justification d'une discrimination [38].

67. Certes, le gouvernement espagnol et la Consejería soulignent que les fonctionnaires intérimaires devaient s'attendre, en raison de leur statut, à une cessation anticipée de leur relation de travail, car celle-ci est prévue en cas de disparition du motif de nomination. Il n'était cependant pas prévisible en l'espèce que la fin de la période d'enseignement serait considérée comme une telle disparition du motif de nomination. En effet, le déroulement d'une année scolaire est caractérisé par une alternance de périodes d'enseignement et de périodes de vacances : la fin de la période d'enseignement en juin était, dès le début, fixée de manière certaine et sa date était même déterminée. Il apparaît contradictoire de considérer cet événement normal et totalement prévisible comme une disparition du motif de nomination, sans que d'autres circonstances interviennent. Dans ce cas, l'emploi aurait d'emblée dû avoir pour terme le début des congés estivaux, étant donné que, en toute logique, aucun motif de nomination n'était dès le début susceptible d'exister pour la période de vacances.

68. Il pourrait en aller autrement lorsqu'un événement imprévisible intervient, tel que, notamment, l'ouverture d'une école privée dans le secteur de l'établissement concerné et une diminution subséquente des besoins en personnel enseignant du fait du départ d'élèves ou bien le rétablissement inattendu d'un collègue en congé maladie de longue durée.

69. Deuxièmement, la réduction ou la disparition, avec la fin de la période d'enseignement, des besoins en personnel enseignant concerne de la même façon les fonctionnaires statutaires et les fonctionnaires intérimaires. En effet, s'agissant de l'activité d'enseignement elle-même, les fonctions confiées aux fonctionnaires intérimaires correspondent à celles exercées par les fonctionnaires statutaires [39]. Selon les indications de la juridiction de renvoi, les fonctionnaires statutaires ne sont, quant à eux, pas non plus soumis pendant la période de vacances à une obligation de présence ni à l'obligation de se tenir d'une autre manière concrètement à la disposition de l'autorité scolaire.

70. Certes, les fonctionnaires statutaires doivent effectuer pendant les congés estivaux, le cas échéant, des préparations pour l'année scolaire suivante que les fonctionnaires intérimaires n'ont à réaliser que s'ils sont nommés pour une année scolaire supplémentaire. Les deux catégories de professeurs doivent cependant mettre à profit la période estivale pour leur formation continue. De même, les fonctionnaires intérimaires pourraient tout aussi utilement que les fonctionnaires statutaires être appelés à faire passer des examens de rattrapage. Lors de l'audience, il a été confirmé à cet égard que la prise en charge des examens n'est en aucun cas réservée aux fonctionnaires statutaires, mais qu'elle peut également tout à fait être assurée par des fonctionnaires intérimaires, notamment pendant les périodes de congés de courte durée au cours de l'année scolaire. Une inégalité de traitement n'est donc pas justifiée au regard de la nature des fonctions confiées aux travailleurs désavantagés.

71. Troisièmement, la cessation de la relation de travail des professeurs employés à durée déterminée à la fin de la période d'enseignement ne saurait être justifiée uniquement par le fait que le maintien prévu de leurs emplois pendant l'été serait susceptible de peser de manière excessive sur les finances publiques.

38 Arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, point 57) ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres (C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 56), et du 8 septembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, point 74).

39 Voir déjà, à cet égard, point 54 des présentes conclusions.

72. Il ressort de la décision de renvoi que, jusqu'à l'année scolaire 2011/2012, les fonctionnaires intérimaires qui ont été nommés pour la durée de toute une année scolaire ont également continué à être employés pendant les congés estivaux. Cependant, cette pratique a été modifiée au début de l'année 2012, dans le but de faire des économies budgétaires, par l'adoption à cet effet de la loi 5/2012 qui prévoit la cessation de la relation de travail des fonctionnaires intérimaires à la fin de la période d'enseignement et l'indemnisation au prorata des jours de congé qui n'ont pas été pris. Selon la juridiction de renvoi, les économies budgétaires constituent donc le véritable but de la modification de la pratique. Conformément à une jurisprudence constante, de simples considérations d'ordre budgétaire ne peuvent toutefois pas constituer, en elles-mêmes, un motif de justification d'une discrimination [40].

73. D'ailleurs, on ne voit pas pourquoi précisément les fonctionnaires intérimaires doivent contribuer, par la cessation anticipée de leur emploi, à l'objectif de réaliser des économies. Certes, c'est aux États membres qu'il appartient d'adopter la décision relative à l'utilisation de fonds budgétaires, mais cette décision doit être mise en œuvre de manière non discriminatoire [41].

74. Quatrièmement, même dans le cas où l'on admettait, d'un point de vue budgétaire, que les économies requises constituent, à certaines conditions, un but légitime, la poursuite de cet objectif serait, quoiqu'il en soit, disproportionnée en l'espèce.

75. S'agissant spécifiquement du champ d'application de l'interdiction de discrimination prévue par l'accord-cadre, la jurisprudence exige, en effet, lors de l'examen de la proportionnalité, que l'inégalité de traitement puisse être justifiée par le recours à des critères objectifs et transparents [42].

76. La pratique espagnole est cependant dénuée de transparence à deux égards : d'une part, la cessation de la relation de travail des fonctionnaires intérimaires au début des congés estivaux est contraire à l'accord collectif de 1994, à la validité duquel les travailleurs devaient pouvoir légitimement se fier. Cet accord prévoit qu'il convient de maintenir à leurs postes les fonctionnaires intérimaires au cours de l'été si, à la date du 30 juin, ils travaillent dans les services d'enseignement depuis au moins cinq mois et demi. La loi 5/2012 vise, en revanche, à contourner l'accord collectif en prévoyant que, lors de la cessation de leur relation de travail, les fonctionnaires intérimaires reçoivent uniquement une indemnité proportionnelle, équivalant au maximum à 22 jours de congé, au lieu de continuer à percevoir leur salaire pendant la période de vacances.

77. D'autre part, la pratique de la cessation de la relation de travail à la fin de la période d'enseignement n'est, selon les indications de la juridiction de renvoi, pas mise en œuvre de manière uniforme. Il n'est pas mis un terme à la relation de travail de tous les fonctionnaires intérimaires à la fin de la période d'enseignement. Au lieu de se fonder sur des critères objectifs et transparents, l'autorité scolaire peut décider, pour ainsi dire, de manière arbitraire, au cas par cas, s'il est mis un terme à la relation de travail d'un fonctionnaire intérimaire.

78. Eu égard à l'ensemble des motifs susmentionnés, le traitement différent de fonctionnaires intérimaires tels que les appelants au principal et de professeurs fonctionnaires, en ce qui concerne le maintien pendant les congés estivaux de la relation de travail conclue pour la durée d'une année scolaire précise, n'est pas susceptible d'être justifié.

40 Arrêts du 24 février 1994, Roks e.a. (C-343/92, EU:C:1994:71, point 35, ainsi que, à titre complémentaire, points 36 et 37) ; du 20 mars 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, point 59, ainsi que, à titre complémentaire, points 60 et 61), et du 26 novembre 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 110).

41 La Cour a jugé en ce sens dans l'arrêt du 27 février 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117, point 48), que la réduction des rémunérations des juges ne portait pas atteinte au droit de l'Union, car elle faisait partie d'un vaste programme d'économies dans le secteur public.

42 Arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, point 58) ; du 22 décembre 2010, Gavieiro Gavieiro et Iglesias Torres (C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819, point 55), et du 8 septembre 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, point 77).

79. S'agissant de la réponse à la première question, il convient donc d'interpréter la clause 4, point 1, de l'accord-cadre en ce sens qu'elle s'oppose à une pratique nationale telle que la pratique litigieuse au principal, selon laquelle il est mis un terme, dès la fin de la période d'enseignement, à la relation de travail de professeurs nommés pour la durée de toute une année scolaire en tant que fonctionnaires intérimaires, au sens du droit espagnol, alors que la relation de travail de travailleurs à durée indéterminée, à cet égard, comparables est maintenue après la fin de la période d'enseignement et n'est pas non plus suspendue.

B. Sur l'indemnisation des congés non pris (deuxième et troisième questions préjudicielles)

80. Étant donné qu'il convient de répondre, selon nous, par la négative à la première question préjudicielle, il n'y a pas lieu de répondre aux deuxième et troisième questions préjudicielles.

81. Il est donc apporté uniquement à titre subsidiaire, s'agissant de la deuxième question, les observations suivantes : le fait que, en raison de la cessation de leur emploi avant les congés estivaux, les fonctionnaires intérimaires n'ont pas la possibilité de prendre les congés prévus en cette période est uniquement une conséquence nécessaire de la cessation – selon nous – illicite de la relation de travail. Cela ne constitue cependant pas une discrimination autonome. S'il était mis un terme aux fonctions d'un fonctionnaire statutaire à la fin de la période d'enseignement, notamment en raison de l'un des motifs de perte du statut de fonctionnaire visés à l'article 63 de la loi 7/2007, le fonctionnaire statutaire ne pourrait pas non plus prendre de congés pendant la période estivale, mais recevrait l'indemnité prévue à l'article 50, paragraphe 1, de la loi 7/2007. L'on n'est donc pas en présence, à cet égard, d'un traitement moins favorable des fonctionnaires intérimaires.

82. L'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit, par ailleurs, précisément que, en cas de fin de la relation de travail, les jours de congé doivent être indemnisés.

83. En ce qui concerne la troisième question, la juridiction de renvoi souhaite savoir en substance si le principe de non-discrimination consacré à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre s'oppose à une réglementation nationale rendant inapplicable un accord collectif antérieur qui prévoit que les professeurs employés à durée déterminée qui, à la date du 30 juin, travaillent dans les services d'enseignement depuis au moins cinq mois et demi, continuent d'exercer leurs fonctions jusqu'à la fin de l'année scolaire en septembre – et donc d'être rémunérés en juillet et août.

84. Certes, la loi 5/2012 prévoit, à la place, qu'il convient de verser aux professeurs licenciés à la fin de la période d'enseignement une indemnité au prorata temporis pour les congés « perdus » du fait de la cessation de la relation de travail. Cependant, le volume total des congés – conformément à la réglementation applicable également aux fonctionnaires statutaires, figurant à l'article 50, paragraphe 1, de la loi 7/2007 – est uniquement de 22 jours [43]. Or, les appelants semblent considérer que la discrimination réside en ce que les fonctionnaires statutaires bénéficient en juillet et en août concrètement de davantage, à savoir, environ de deux fois plus, de congés payés. En définitive, les fonctionnaires intérimaires seraient donc privés d'une grande partie des congés auxquels ils ont droit en juillet et août.

85. En réalité, cette question concerne toutefois également une conséquence nécessaire de la cessation de la relation de travail des fonctionnaires intérimaires à la fin de la période d'enseignement. Si la cessation de la relation de travail des travailleurs concernés est illicite au regard du droit de l'Union, la question ne se pose alors plus de savoir si l'on peut leur verser, à la place du maintien de leurs salaires jusqu'en septembre, une indemnité pour les 22 jours de congé non pris.

43 Cependant, seuls les fonctionnaires intérimaires ayant travaillé auparavant déjà douze mois reçoivent l'intégralité des 22 jours. Les fonctionnaires intérimaires qui ont été embauchés uniquement au début de l'année scolaire ne reçoivent qu'une indemnité au prorata de la période travaillée.

86. Dans l'hypothèse où la Cour considère que la cessation de la relation de travail des professeurs concernés à la fin de la période d'enseignement n'est pas discriminatoire, il convient d'indiquer que, conformément à l'article 50, paragraphe 1 de la loi 7/2007, les fonctionnaires statutaires ne recevraient de même, en cas de cessation de leur relation de travail à la fin de la période d'enseignement, qu'une indemnité équivalant à 22 jours de congé. Par conséquent, l'on n'est pas non plus en présence, à cet égard, d'un traitement moins favorable des fonctionnaires intérimaires. Le fait que la situation est, le cas échéant, plus avantageuse, lorsqu'un professeur continue simplement d'être rémunéré pendant la période estivale, découle de la spécificité de l'activité d'enseignement qui est caractérisée par une alternance de périodes d'enseignement et de périodes de vacances. Les périodes de vacances au cours d'une année scolaire ne peuvent cependant tout simplement pas être assimilées dans leur intégralité à des jours de congé [44].

V. Conclusion

87. Au vu des constatations qui précèdent, nous proposons à la Cour de répondre de la manière suivante à la demande de décision préjudicielle présentée par le Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Cour supérieure de justice de Castille-La Manche, Espagne) :

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, figurant 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 pratique nationale telle que la pratique litigieuse au principal, selon laquelle il est mis un terme, dès la fin de la période d'enseignement, à la relation de travail de professeurs nommés pour la durée de toute une année scolaire en tant que fonctionnaires intérimaires au sens du droit espagnol, alors que la relation de travail de travailleurs à durée indéterminée, à cet égard, comparables est maintenue après la fin de la période d'enseignement et n'est pas non plus suspendue.

44 Voir déjà, à cet égard, point 70 des présentes conclusions.