

ORDONNANCE DE LA COUR (deuxième chambre)

19 mars 2019 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clauses 2 et 3 – Notion de "travailleur à durée déterminée" – Clause 4 – Principe de non-discrimination – Comparabilité des situations – Justification – Indemnité en cas de résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée pour un motif objectif – Absence d'indemnité à l'échéance d'un contrat de travail à durée déterminée predoctoral »

Dans l'affaire C-293/18,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Cour supérieure de justice de Galice, Espagne), par décision du 12 avril 2018, parvenue à la Cour le 26 avril 2018, dans la procédure

**Sindicato Nacional de CCOO de Galicia**

contre

**Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT),**

**Universidad de Santiago de Compostela,**

**Confederación Intersindical Gallega,**

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. A. Arabadjiev (rapporteur), président de chambre, M. E. Levits, M<sup>me</sup> M. Berger, MM. C. Vajda et P. G. Xuereb, juges,

avocat général : M. M. Szpunar,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour le Sindicato Nacional de CCOO de Galicia, par M<sup>me</sup> L. de la Iglesia Aza, abogada,
- pour le gouvernement espagnol, par M. A. Rubio González, en qualité d'agent,
- pour la Commission européenne, par MM. N. Ruiz García et M. van Beek, en qualité d'agents,

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

rend la présente

**Ordonnance**

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre »), qui figure à l'annexe

de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant le Sindicato Nacional de CCOO de Galicia (ci-après le « CCOO ») à l'Unión General de Trabajadores de Galicia, à l'Universidad de Santiago de Compostela (université de Saint-Jacques-de-Compostelle, Espagne) (ci-après l'« université ») et à la Confederación Intersindical Gallega au sujet du droit du personnel chercheur recruté par l'université sur la base de contrats de travail spécifiques de percevoir une indemnité de cessation de la relation de travail.

## **Le cadre juridique**

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

- 3 Le considérant 14 de la directive 1999/70 énonce :

« les 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 ».

- 4 Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de la directive 1999/70, celle-ci vise « à mettre en œuvre l'[accord-cadre], conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP) ».

- 5 Le deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre est libellé comme suit :

« Les parties au présent accord reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs. Elles reconnaissent également que les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs. »

- 6 Le troisième alinéa de ce préambule précise :

« [L'accord-cadre] 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. »

- 7 Selon la clause 1 de l'accord-cadre, celui-ci a pour objet, d'une part, d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et, d'autre part, d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

- 8 La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée « Champ d'application », prévoit, à son point 1 :

« Le présent accord s'applique aux travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre. »

- 9 La clause 3 de l'accord-cadre, intitulée « Définitions », dispose :

« Aux termes du présent accord, on entend par :

1. "travailleur à durée déterminée", une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ;
2. "travailleur à durée indéterminée comparable", un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences [...] »

10 La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », prévoit, à son point 1 :

« Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. »

### **Le droit espagnol**

11 L'article 20 de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (loi 14/2011 relative à la science, à la technologie et à l'innovation), du 1<sup>er</sup> juin 2011 (BOE n° 31, du 2 juin 2011, ci-après la « loi 14/2011 »), prévoit, à son paragraphe 1 :

« Les formes du contrat de travail spécifiques du personnel chercheur sont les suivantes :

a) contrat *predoctoral* ;

[...]

Le régime juridique applicable à ces formes de contrats est celui prévu dans la présente loi et dans ses règlements d'application. À défaut le [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs), approuvé par le Real Decreto Legislativo 2/2015 (décret législatif royal 2/2015), du 23 octobre 2015 (BOE n° 255, du 24 octobre 2015, p. 100224, ci-après le "statut des travailleurs")], s'applique, ainsi que ses règlements d'application. »

12 L'article 21 de la loi 14/2011 est libellé comme suit :

« Les contrats de travail revêtant la forme de contrat *predoctoral* sont conclus conformément aux conditions suivantes :

- a) Le contrat a pour objet la réalisation d'activités de recherche, dans le cadre d'un projet spécifique et novateur, par des personnes étant en possession du titre de *licenciado*, d'ingénieur, d'architecte, ou par des personnes ayant un diplôme universitaire comprenant au moins 300 crédits ECTS (European Credit Transfer System) ou un master universitaire ou équivalent, et qui ont été admises dans un programme doctorant. Ce personnel est considéré comme un personnel chercheur doctorant en formation.
- b) Le contrat est conclu par écrit entre le personnel chercheur doctorant en formation, en sa condition de travailleur, et l'université publique ou l'organisme de recherche titulaire de l'unité recherche, en sa condition d'employeur, et doit être accompagné du document d'admission au programme de doctorat délivré par l'unité responsable de ce programme, ou le cas échéant, par l'école doctorale ou postuniversitaire.
- c) Le contrat est à durée déterminée, à temps complet. La durée du contrat ne peut être inférieure à un an, ni excéder quatre ans. Lorsque le contrat a été conclu pour une durée inférieure à quatre ans, il peut faire l'objet de prolongations successives mais en aucun cas les prolongations ne peuvent avoir une durée inférieure à un an. L'activité exercée par le personnel chercheur doctorant en formation est évaluée annuellement par la

commission académique du programme du doctorat, ou le cas échéant par l'école doctorale, tant que ce personnel fait partie du programme, le contrat pouvant être résilié dans l'hypothèse où cette évaluation n'aboutirait pas à un résultat favorable.

[...]

Aucun travailleur ne peut être recruté avec cette forme de contrat, dans la même entité ou dans une entité distincte, pour une durée supérieure à quatre ans, y compris les éventuelles prolongations, excepté le cas des personnes handicapées, [...] pour lesquelles cette durée ne peut être supérieure à six ans.

[...]

- d) La rémunération de ce contrat ne peut être inférieure à 56 % du salaire fixé pour les catégories équivalentes dans les conventions collectives dont le contrat relève durant les deux premières années, à 60 % durant la troisième année, et à 75 % durant la quatrième année. Elle ne peut pas non plus être inférieure au salaire minimum interprofessionnel fixé chaque année, selon l'article 27 du [statut des travailleurs]. »
- 13 Aux termes, de l'article 15, paragraphe 1, du statut des travailleurs, le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée.
- 14 L'article 15, paragraphe 6, du statut des travailleurs énonce :
- « Les travailleurs temporaires et à durée déterminée jouissent des mêmes droits que les travailleurs à durée indéterminée, sans préjudice des particularités spécifiques à chacune des modalités contractuelles en matière de résiliation du contrat, et de celles expressément prévues par la loi en ce qui concerne les contrats de formation. Le cas échéant, selon leur nature, ces droits sont reconnus par les dispositions légales et réglementaires ainsi que par les conventions collectives de manière proportionnelle, en fonction du temps travaillé.
- Lorsqu'un droit déterminé ou une condition d'emploi est reconnu par des dispositions légales ou réglementaires et par des conventions collectives en fonction de l'ancienneté du travailleur, celle-ci doit être calculée selon les mêmes critères pour l'ensemble des travailleurs, quelles que soient les modalités de leur contrat. »
- 15 L'article 49, paragraphe 1, du statut des travailleurs prévoit :
- « Le contrat de travail prend fin :
- [...]
- c) à l'expiration du délai convenu ou à l'achèvement de la tâche ou du service faisant l'objet du contrat. À la fin du contrat, excepté dans les cas des contrats d'*interinidad* et des contrats de formation, le travailleur a le droit de percevoir une indemnité d'un montant équivalent à la part proportionnelle du montant correspondant à la perception de douze jours de salaire par année de service, ou l'indemnité prévue, le cas échéant, par la réglementation spécifique applicable en la matière ;
- [...] »
- 16 Aux termes de l'article 52 du statut des travailleurs, le contrat de travail peut prendre fin en raison, notamment, de l'inaptitude du travailleur, connue ou survenue après son entrée effective dans l'entreprise, du manque d'adaptation du travailleur aux modifications techniques raisonnables effectuées sur son poste, de motifs économiques, techniques ou relatifs à l'organisation ou à la production, lorsque le nombre de postes de travail supprimé est inférieur à celui requis pour qualifier la résiliation de contrats de travail de « licenciement collectif », ainsi que, sous certaines conditions, d'absences répétées au travail, fussent-elles justifiées.
- 17 L'article 53, paragraphe 1, du statut des travailleurs dispose :

« L'adoption de l'accord de résiliation au titre de l'article qui précède est soumise aux conditions suivantes :

[...]

- b) verser au travailleur, au moment de la communication écrite, une indemnité dont le montant correspond à 20 jours de salaire par année d'ancienneté, les périodes inférieures à une année étant calculées au prorata des mois accomplis, et dont le montant total ne peut pas dépasser 12 mensualités.

[...] »

### **Le litige au principal et les questions préjudicielles**

- 18 L'université a conclu avec un certain nombre de personnes des contrats du type *predoctoral* qui avaient pour objet la réalisation de tâches de recherche dans le cadre d'un projet spécifique et novateur. Ces contrats ont été conclus pour une durée d'un an, prorogeable.
- 19 Le CCOO a formé contre les défendeurs au principal un recours de *conflicto colectivo*, tendant à la reconnaissance du droit du personnel recruté par l'université sur la base de contrats du type *predoctoral* de percevoir une indemnité de cessation de la relation de travail équivalente à celle visée à l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs ou, à titre subsidiaire, à celle visée à l'article 49, paragraphe 1, sous c), de ce statut.
- 20 L'université a conclu au rejet du recours au motif que les contrats du type *predoctoral* en cause au principal constituent des contrats de travail à durée déterminée, que la situation du personnel employé dans le cadre de ces contrats n'est pas comparable à celle du personnel employé dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée et que, par conséquent, une discrimination ne peut être constatée. L'université fait observer, en outre, que cette première catégorie de personnel a droit à l'indemnité prévue par la législation espagnole en cas de licenciement abusif ou de licenciement pour motifs objectifs.
- 21 La juridiction de renvoi relève que la situation de l'affaire au principal est différente de celle de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683). Cette juridiction précise que la durée du contrat *predoctoral* est fixée par la loi, de laquelle découle ainsi le caractère temporaire de cette relation de travail. Elle ajoute que le droit espagnol ne prévoit le versement d'aucune indemnité à l'échéance du terme de ce contrat.
- 22 La juridiction de renvoi se demande si la situation du personnel employé dans le cadre de contrats du type *predoctoral* est comparable à celle du personnel employé dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée, quand bien même cette première catégorie de personnel est employée de manière temporaire. Dans l'affirmative, se poserait la question de savoir si la différence de traitement en cause peut être justifiée, étant donné que, si les personnes employées par l'université dans le cadre de contrats du type *predoctoral* étaient recrutées sur la base de contrats de travail pour une œuvre ou un service, elles auraient droit à l'indemnité prévue à l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs.
- 23 Dans ces conditions, le Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Cour supérieure de justice de Galice, Espagne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
  - « 1) Faut-il considérer que les travailleurs recrutés en application de l'article 20 de la loi 14/2011 relèvent du champ d'application de l'accord-cadre ?
  - 2) Faut-il considérer l'indemnité de résiliation des contrats de travail comme une condition d'emploi au sens de la clause 4 de l'accord-cadre ?

- 3) Dans l'hypothèse où la Cour répondrait par l'affirmative aux questions précédentes, faut-il considérer comme comparables la résiliation du contrat de travail des travailleurs recrutés en application de la loi 14/2011 et la résiliation pour motifs objectifs des contrats à durée indéterminée en application de l'article 52 du statut des travailleurs ?
- 4) Si la réponse à la troisième question était affirmative, existe-t-il une cause légale à la différence de traitement ? »

### **Sur les questions préjudicielles**

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

### **Sur la première question**

- 26 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'accord-cadre doit être interprété en ce sens qu'il trouve à s'appliquer à des travailleurs tels que le personnel employé dans le cadre de contrats du type *predoctoral* en cause au principal.
- 27 À cet égard, il y a lieu, tout d'abord, de rappeler qu'il ressort du libellé même de la clause 2, point 1, de l'accord-cadre que le champ d'application de ce dernier est conçu de manière large, dès lors qu'il vise de façon générale les « travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre » (arrêts du 9 juillet 2015, *Regojo Dans*, C-177/14, EU:C:2015:450, point 30, et du 14 septembre 2016, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, point 24).
- 28 Ensuite, il ressort de la jurisprudence que la directive 1999/70 et l'accord-cadre trouvent à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs fournissant des prestations rémunérées dans le cadre d'une relation d'emploi à durée déterminée les liant à leur employeur (ordonnance du 22 mars 2018, *Centeno Meléndez*, C-315/17, non publiée, EU:C:2018:207, point 38 et jurisprudence citée).
- 29 En outre, la définition de la notion de « travailleurs à durée déterminée », au sens de l'accord-cadre, énoncée à la clause 3, point 1, de l'accord-cadre, englobe l'ensemble des travailleurs, sans opérer de distinction selon la qualité publique ou privée de l'employeur auquel ils sont liés et quelle que soit la qualification de leur contrat en droit interne (arrêts du 9 juillet 2015, *Regojo Dans*, C-177/14, EU:C:2015:450, point 31, et du 14 septembre 2016, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, point 24).
- 30 En effet, la Cour a jugé que l'accord-cadre n'exclut aucun secteur particulier (arrêt du 14 septembre 2016, *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, point 25) et que les prescriptions énoncées dans cet accord ont vocation à s'appliquer aux contrats ainsi qu'aux relations de travail à durée déterminée conclus avec les administrations et les autres entités du secteur public (ordonnance du 22 mars 2018, *Centeno Meléndez*, C-315/17, non publiée, EU:C:2018:207, point 39 et jurisprudence citée).
- 31 Enfin, il résulte des termes de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre qu'un contrat ou une relation de travail à durée déterminée se caractérise par le fait que la fin dudit contrat ou de ladite 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 ».
- 32 Dans l'affaire au principal, il ressort des informations fournies par la juridiction de renvoi que le personnel concerné a été recruté par l'université sur la base de contrats du

type *predoctoral*, au sens de l'article 20, paragraphe 1, sous a), et de l'article 21 de la loi 14/2011, en vue de fournir des prestations rémunérées, et bénéficie à ce titre de contrats de travail à durée déterminée conclus pour une durée d'un an, prorogeable.

- 33 Dans ces conditions, il convient de considérer que des travailleurs se trouvant dans une telle situation relèvent de la notion de « travailleur à durée déterminée », au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre.
- 34 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'accord-cadre, en particulier sa clause 2, point 1, et sa clause 3, point 1, doit être interprété en ce sens qu'il s'applique à des travailleurs tels que le personnel employé dans le cadre de contrats du type *predoctoral* en cause au principal.

#### **Sur les deuxième à quatrième questions**

- 35 Par ses deuxième à quatrième questions, qu'il y a lieu d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs recrutés sur la base de contrats du type *predoctoral*, tels que ceux en cause au principal, à l'échéance du terme de ces contrats, alors qu'une indemnité est allouée aux travailleurs à durée indéterminée lors de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.
- 36 Dans la mesure où la juridiction de renvoi se réfère également au fait que le personnel employé par l'université dans le cadre de contrats du type *predoctoral* n'a pas davantage droit à l'indemnité visée à l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs, accordée à l'échéance du terme d'autres types de contrats à durée déterminée, il importe de rappeler, à titre liminaire, que, le principe de non-discrimination ayant été mis en œuvre et concrétisé par l'accord-cadre uniquement en ce qui concerne les différences de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée qui se trouvent dans une situation comparable, les éventuelles différences de traitement entre certaines catégories de personnel à durée déterminée ne relèvent pas du principe de non-discrimination consacré par cet accord (arrêt du 21 novembre 2018, *Viejobueno Ibáñez et de la Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, point 51 ainsi que jurisprudence citée).
- 37 Cela étant précisé, il convient de rappeler que, aux termes de la clause 1, sous a), de l'accord-cadre, l'un des objets de celui-ci est d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination. De même, à son troisième alinéa, le préambule de l'accord-cadre précise que celui-ci « illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination ». Le considérant 14 de la directive 1999/70 indique à cet effet que l'objectif de l'accord-cadre consiste, notamment, à améliorer la qualité du travail à durée déterminée en fixant des prescriptions minimales de nature à garantir l'application du principe de non-discrimination (arrêt du 21 novembre 2018, *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, point 54 et jurisprudence citée).
- 38 L'accord-cadre, en particulier sa clause 4, vise à faire application dudit principe aux travailleurs à durée déterminée en vue d'empêcher qu'une relation d'emploi de cette nature soit utilisée par un employeur pour priver ces travailleurs de droits qui sont reconnus aux travailleurs à durée indéterminée (arrêt du 21 novembre 2018, *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, point 55 et jurisprudence citée).
- 39 Eu égard aux objectifs poursuivis par l'accord-cadre, tels que rappelés aux deux points précédents du présent arrêt, la clause 4 de celui-ci doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive (arrêt du 21 novembre 2018, *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, point 56 et jurisprudence citée).
- 40 Il importe de rappeler que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre énonce une interdiction de traiter, en ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif

qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.

- 41 À cet égard, il convient de rappeler, en premier lieu, que l'indemnité allouée au travailleur en raison de la résiliation de son contrat de travail le liant à son employeur, telle que celle en cause au principal, relève de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre (arrêt du 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, point 59 et jurisprudence citée).
- 42 Il importe de rappeler, en deuxième lieu, que, selon une jurisprudence constante de la Cour, le principe de non-discrimination, dont la clause 4, point 1, de l'accord-cadre constitue une expression particulière, exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié (arrêt du 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, point 60 et jurisprudence citée).
- 43 Pour apprécier si les personnes intéressées exercent un travail identique ou similaire au sens de l'accord-cadre, il y a lieu, conformément à la clause 3, point 2, et à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces personnes peuvent être considérées comme se trouvant dans une situation comparable (arrêt du 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, point 62 et jurisprudence citée).
- 44 En l'occurrence, il appartient à la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer si les travailleurs employés par l'université dans le cadre de contrats du type *predoctoral* se trouvent dans une situation comparable à celle des travailleurs engagés pour une durée indéterminée par ce même employeur au cours de la même période (voir, par analogie, arrêt du 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, point 63 et jurisprudence citée).
- 45 Cela étant, la Cour a jugé que, s'il est établi que, lorsqu'ils étaient engagés, les travailleurs à durée déterminée exerçaient les mêmes fonctions que les travailleurs employés par le même employeur pour une durée indéterminée ou occupaient le même poste que ceux-ci, il y a lieu, en principe, de considérer les situations de ces deux catégories de travailleurs comme étant comparables (voir, en ce sens, arrêts du 5 juin 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, points 53 à 54 ; du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, points 50 et 51, ainsi que du 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, points 64 et 65).
- 46 Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi devait constater que le personnel employé par l'université dans le cadre de contrats du type *predoctoral* se trouve dans une situation comparable à celle des travailleurs employés par l'université, au cours de la même période, dans le cadre de contrats à durée indéterminée, il convient, en troisième lieu, de rechercher s'il existe une raison objective justifiant que l'échéance du terme des contrats du type *predoctoral*, tels que ceux en cause au principal, ne donne lieu au versement d'aucune indemnité aux travailleurs à durée déterminée concernés, alors que les travailleurs employés dans le cadre de contrats à durée indéterminée bénéficient d'une indemnité lorsqu'ils sont licenciés pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs.
- 47 Il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, la notion de « raisons objectives », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, requiert que l'inégalité de traitement constatée soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Lesdits éléments peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des contrats à durée déterminée ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre (arrêt du 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, point 68 et jurisprudence citée).

- 48 À cet égard, la Cour a dit pour droit que la fin d'un contrat de travail à durée déterminée en raison de l'échéance du terme de ce contrat s'insère dans un contexte sensiblement différent, d'un point de vue tant factuel que juridique, de celui dans lequel le contrat de travail d'un travailleur à durée indéterminée est résilié pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs (voir, en ce sens, arrêts du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 59 ; du 5 juin 2018, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, point 56, et du 21 novembre 2018, de *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, point 70).
- 49 En effet, il découle de la définition de la notion de « contrat à durée déterminée » figurant à la clause 3, point 1, de l'accord-cadre qu'un contrat de cette nature cesse de produire ses effets pour l'avenir à l'échéance du terme qui lui est assigné, ce terme pouvant être constitué par l'achèvement d'une tâche déterminée, la survenance d'un événement donné ou, comme en l'occurrence, l'atteinte d'une date précise. Ainsi, les parties à un contrat de travail à durée déterminée connaissent, dès sa conclusion, la date ou l'événement qui en détermine le terme. Ce terme limite la durée de la relation d'emploi, sans que les parties aient à manifester leur volonté à cet égard après la conclusion dudit contrat (voir, en ce sens, arrêt du 21 novembre 2018, de *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, point 71 et jurisprudence citée).
- 50 En revanche, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée pour l'une des raisons prévues à l'article 52 du statut des travailleurs, à l'initiative de l'employeur, résulte de la survenance de circonstances qui n'étaient pas prévues à la date de conclusion de celui-ci et qui viennent bouleverser le déroulement normal de la relation de travail (arrêt du 21 novembre 2018, de *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, point 72 et jurisprudence citée). Ainsi qu'il ressort des explications du gouvernement espagnol, c'est précisément afin de compenser ce caractère imprévu de la rupture de la relation de travail pour une telle raison et, partant, la déception des attentes légitimes que le travailleur pouvait nourrir à cette date en ce qui concerne la stabilité de ladite relation que l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs requiert dans ce cas le paiement audit travailleur licencié d'une indemnité équivalant à 20 jours de salaire par année d'ancienneté.
- 51 Par ailleurs, dans cette dernière hypothèse, le droit espagnol n'opère aucune différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée comparables, l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs prévoyant une indemnité légale équivalant à 20 jours de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise au bénéfice du travailleur, indépendamment de la durée déterminée ou indéterminée de son contrat de travail.
- 52 Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que l'objet spécifique de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs de même que le contexte particulier dans lequel s'insère le versement de ladite indemnité constituent une raison objective justifiant la différence de traitement en cause (voir, par analogie, arrêts du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 63 ; du 5 juin 2018, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, point 60, et du 21 novembre 2018, de *Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, point 74).
- 53 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre aux deuxième à quatrième questions que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs recrutés sur la base de contrats du type *predoctoral*, tels que ceux en cause au principal, à l'échéance du terme de ces contrats, alors qu'une indemnité est allouée aux travailleurs à durée indéterminée lors de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.

### **Sur les dépens**

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

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

- 1) L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, en particulier sa clause 2, point 1, et sa clause 3, point 1, doit être interprété en ce sens qu'il s'applique à des travailleurs tels que le personnel employé dans le cadre de contrats du type *predoctoral* en cause au principal.**
- 2) La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée qui figure à l'annexe de la directive 1999/70 doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs recrutés sur la base de contrats du type *predoctoral*, tels que ceux en cause au principal, à l'échéance du terme de ces contrats, alors qu'une indemnité est allouée aux travailleurs à durée indéterminée lors de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : l'espagnol.