

ORDONNANCE DE LA COUR (deuxième chambre)

12 juin 2019 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Article 53, paragraphe 2, et article 99 du règlement de procédure de la Cour – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clause 4 – Principe de non-discrimination – Comparabilité des situations – Justification – Clause 5 – Indemnité en cas de résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée pour un motif objectif – Absence d'indemnité lors de la cessation des fonctions des travailleurs relevant du personnel auxiliaire »

Dans l'affaire C-367/18,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne), par décision du 4 mai 2018, parvenue à la Cour le 4 juin 2018, dans la procédure

**María Teresa Aragón Carrasco,**

**María Eugenia Cotano Montero,**

**María Gloria Ferratges Castellanos,**

**Raquel García Ferratges,**

**Elena Muñoz Mora,**

**Ángela Navas Chillón,**

**Mercedes Noriega Bosch,**

**Susana Rizo Santaella,**

**Desamparados Sánchez Ramos,**

**Lucía Santana Ruiz,**

**Luis Salas Fernández,** agissant en qualité d'ayant droit de Lucía Sánchez de la Peña

contre

**Administración del Estado,**

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. A. Arabadjiev (rapporteur), président de chambre, MM. T. von Danwitz et P. G. Xuereb, juges,

avocat général : M<sup>me</sup> J. Kokott,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour M<sup>mes</sup> Aragón Carrasco, Cotano Montero, Ferratges Castellanos, García Ferratges, Muñoz Mora, Navas Chillón, Noriega Bosch, Rizo Santaella, Sánchez Ramos, Santana

Ruiz et M. Salas Fernández, agissant en qualité d'ayant droit de M<sup>me</sup> Sánchez de la Peña, par M. J. Gandarillas Martos, procurador, et M<sup>e</sup> S. Milans del Bosch, abogado,

- 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'avocate générale entendue, de statuer par voie d'ordonnance motivée, conformément à l'article 53, paragraphe 2, et 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 des clauses 4 et 5 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 M<sup>mes</sup> María Teresa Aragón Carrasco, María Eugenia Cotano Montero, María Gloria Ferratges Castellanos, Raquel García Ferratges, Elena Muñoz Mora, Ángela Navas Chillón, Mercedes Noriega Bosch, Susana Rizo Santaella, Desamparados Sánchez Ramos, Lucía Santana Ruiz et M. Luis Salas Fernández, agissant en qualité d'ayant droit de M<sup>me</sup> Lucía Sánchez de la Peña à l'Administración del Estado (administration de l'État, Espagne) au sujet du refus de versement d'une indemnité à la suite de la cessation des fonctions qu'elles exerçaient au sein du Consejo General del Poder Judicial (Conseil national de la magistrature, Espagne) (ci-après le « CGPJ »).

#### **Le cadre juridique**

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

- 3 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) ».
- 4 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. [...] »
- 5 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. »

6 La clause 5 de l'accord-cadre, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », énonce :

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

- a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;
- b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

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

- a) sont considérés comme "successifs" ;
- b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée. »

**Le droit espagnol**

7 L'article 8 du Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (décret législatif royal 5/2015 portant approbation du texte de refonte de la loi sur le statut de base des agents publics), du 30 octobre 2015 (BOE n° 261, du 31 octobre 2015, p. 103105, ci-après l'« EBEP »), prévoit :

« 1. Sont des agents publics les personnes exerçant des fonctions rémunérées dans les administrations publiques au service de l'intérêt général.

2. Les agents publics sont classés en :

- a) fonctionnaires ;
- b) agents non titulaires ;
- c) agents contractuels, qu'il s'agisse de personnel permanent, à durée indéterminée ou déterminée ;
- d) personnel auxiliaire. »

8 L'article 12 de l'EBEP est libellé comme suit :

« 1. Constituent du personnel auxiliaire les personnes qui, en vertu de leur nomination et de manière non permanente, réalisent seulement des missions expressément qualifiées de missions de confiance ou de conseil spécial et sont rémunérées sur des crédits budgétaires alloués à cette fin.

2. Les lois relatives à la fonction publique qui sont adoptées en application du présent statut déterminent les organes directeurs des administrations publiques qui peuvent disposer de ce

type de personnel. Leur nombre maximal est établi par les organes directeurs respectifs. Ce nombre ainsi que les conditions de rémunération sont rendus publics.

3. La nomination et la cessation des fonctions sont libres. En tout état de cause, la cessation des fonctions intervient en même temps que celle de l'autorité auprès de laquelle la mission de confiance ou de conseil est exercée.

4. La qualité de personnel auxiliaire ne peut être prise en compte au titre du mérite aux fins de l'accès à la fonction publique ou de la promotion interne.

5. Le régime général des fonctionnaires est applicable au personnel auxiliaire dans la mesure où il est approprié à la nature de la situation de ces agents. »

9 L'article 15, paragraphe 1, du 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), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « statut des travailleurs »), énonce :

« Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

- a) lorsque le travailleur est engagé en vue de l'achèvement d'une tâche déterminée, autonome et détachable de l'ensemble de l'activité de l'entreprise, dont l'exécution, tout en étant limitée dans le temps, est en principe d'une durée incertaine. [...]
- b) lorsque les circonstances du marché, une accumulation de travail ou un excès de commandes l'exigent, même dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise. [...]
- c) en cas de remplacement de travailleurs ayant droit au maintien de leur poste de travail, à condition que le contrat de travail spécifie le nom du travailleur remplacé et le motif de remplacement. »

10 L'article 15, paragraphe 3, du statut des travailleurs prévoit que les contrats à durée déterminée conclus en violation de la loi sont réputés conclus pour une durée indéterminée.

11 Aux termes de l'article 15, paragraphe 6, de ce statut, 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.

12 L'article 49, paragraphe 1, du statut des travailleurs prévoit :

« 1. Le contrat de travail prend fin :

[...]

b) pour les motifs valablement indiqués dans le contrat, à moins que ceux-ci ne constituent un abus de droit manifeste de la part de l'employeur ;

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 ;

[...]

l) pour des raisons objectives légalement admissibles ;

[...] »

- 13 Aux termes de l'article 52 du statut des travailleurs, constituent des « raisons objectives » susceptibles de fonder la résiliation du contrat de travail, notamment, l'inaptitude du travailleur, connue ou survenue après son entrée effective dans l'entreprise, le manque d'adaptation du travailleur aux modifications techniques raisonnables effectuées sur son poste, des motifs économiques, techniques ou relatifs à l'organisation ou à la production, lorsque le nombre de postes de travail supprimés est inférieur à celui requis pour qualifier la résiliation de contrats de travail de « licenciement collectif », ainsi que, sous certaines conditions, des absences répétées au travail, fussent-elles justifiées.
- 14 Conformément à l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs, la résiliation d'un contrat de travail pour l'une des raisons visées à l'article 52 de ce statut donne lieu au versement au travailleur, au même moment que la notification écrite, d'une indemnité équivalant à 20 jours de salaire par année d'ancienneté, indemnité qui est calculée au prorata du nombre de mois travaillés pour les périodes de moins d'un an, dans la limite de douze mensualités.

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

- 15 M<sup>mes</sup> Aragón Carrasco, Cotano Montero, Ferratges Castellanos, García Ferratges, Muñoz Mora, Navas Chillón, Noriega Bosch, Rizo Santaella, Sánchez Ramos, Santana Ruiz et Sánchez de la Peña (ci-après les « intéressées ») étaient employées auprès du CGPJ en tant que membres du personnel auxiliaire et étaient affectées aux cabinets du président, du vice-président et des membres du CGPJ, jusqu'à ce qu'elles fassent l'objet d'une cessation libre de leurs fonctions, en application de l'article 12, paragraphe 3, de l'EBEP.
- 16 Le 7 novembre 2016, les intéressées ont réclamé à la commission permanente du CGPJ une indemnité au titre de la cessation de leurs fonctions, correspondant à 20 jours de salaire par année d'ancienneté. Par décision du 9 mars 2017, cette commission a rejeté leur demande.
- 17 Les intéressées ont introduit un recours contre cette décision devant la juridiction de renvoi, en soutenant que le refus de leur accorder une indemnité pour cessation de la relation de travail constitue une discrimination entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée, interdite par l'accord-cadre, et qu'il résulte de la jurisprudence de la Cour, en particulier de l'arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), qu'elles ont droit à la même indemnité que celle à laquelle aurait droit un agent contractuel permanent.
- 18 La juridiction de renvoi fait observer que cet arrêt ne permet pas de répondre à la question de savoir si la cessation d'une relation de travail à durée déterminée pour des raisons propres aux travailleurs à durée déterminée, qui ne concernent pas les travailleurs à durée indéterminée, doit donner lieu au versement d'une indemnité.
- 19 En outre, la juridiction de renvoi se demande si les travailleurs employés dans le cadre de certains contrats ou certaines relations de travail à durée déterminée peuvent être exclus du bénéfice de l'indemnité octroyée à l'occasion de l'arrivée à échéance des contrats à durée déterminée.
- 20 La juridiction de renvoi relève que le personnel auxiliaire constitue une catégorie de personnel ayant vocation à fournir un soutien dans l'exercice des fonctions de direction dévolues à certains organes de l'État. Ce soutien ne se matérialiserait pas dans des fonctions strictement administratives. Il impliquerait l'exercice de tâches qui, parce qu'elles requièrent un niveau de confiance ou des connaissances spécifiques, justifient un lien personnel particulier avec le titulaire des fonctions de direction qui bénéficie de ce soutien ainsi que la possibilité de recourir directement aux personnes qui offrent la garantie de ces connaissances spécifiques. La nature de ces tâches justifierait la faculté reconnue aux titulaires des fonctions de direction de choisir librement le personnel auxiliaire qui doit leur fournir du soutien et de mettre fin à ses fonctions librement. Par conséquent, le personnel auxiliaire pourrait être librement nommé tant parmi les fonctionnaires que parmi les personnes qui n'ont pas ce statut, et cette nomination pourrait

intervenir sans que soient respectés les principes de publicité, de libre accès, de mérite et de capacité qui régissent l'accès à la fonction publique.

- 21 La juridiction de renvoi fait observer, en outre, qu'il résulte de l'arrêt du 9 juillet 2015, *Regojo Dans* (C-177/14, EU:C:2015:450) que le personnel auxiliaire relève du champ d'application de l'accord-cadre. Ainsi, le fait que les travailleurs relevant de cette catégorie de personnel ne perçoivent aucune indemnité à l'occasion de la cessation libre de leur relation de travail soulèverait les mêmes interrogations que celles posées dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 21 novembre 2018, *Diego Porras* (C-619/17, EU:C:2018:936).
- 22 En ce qui concerne les travailleurs à durée indéterminée comparables aux travailleurs à durée déterminée, au sens de la clause 4 de l'accord-cadre, la juridiction de renvoi estime qu'ils visent, en l'occurrence, le seul personnel contractuel à durée indéterminée, les fonctionnaires ne percevant pas d'indemnité lors de la cessation de leurs fonctions.
- 23 S'agissant des éventuelles raisons objectives qui pourraient justifier le fait que les travailleurs relevant du personnel auxiliaire ne reçoivent aucune indemnité à l'occasion de la cessation libre de leur relation de travail, la juridiction de renvoi se réfère, d'une part, à la nécessité de favoriser la liberté de nommer des conseils spéciaux auprès des cabinets du président, du vice-président et des membres de CGPJ ainsi que de mettre fin à leurs fonctions, qui est indispensable à l'obtention de la confiance dans ces conseillers, ces derniers apportant le soutien nécessaire à l'exercice des fonctions de direction et exerçant des fonctions distinctes des fonctions strictement administratives, et, d'autre part, au fait que, ces travailleurs pouvant être libérés à tout moment, ils n'ont aucune attente légitime de continuité des fonctions qui pourrait être déçue.
- 24 Dans ces conditions, le Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
  - « 1) La clause 4 de l'accord-cadre doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à la réglementation nationale espagnole qui prévoit, à l'article 12, paragraphe 3, [de l'EBEP], la libre cessation des fonctions sans indemnité et qui prévoit, au contraire, à l'article 49, paragraphe 1, sous c), [du statut des travailleurs], une indemnité lorsque la résiliation du contrat de travail est due à certaines causes prévues par la loi ?
  - 2) En cas de réponse négative à la première question, une mesure telle que celle établie par le législateur espagnol, qui consiste à fixer une indemnité de 12 jours de salaire par année d'ancienneté, perçue par le travailleur lorsqu'un contrat de travail temporaire prend fin, relève-t-elle du champ d'application de la clause 5 de l'accord-cadre, y compris lorsque l'engagement temporaire s'est limité à un seul contrat ?
  - 3) En cas de réponse affirmative à la deuxième question, une disposition légale reconnaissant aux travailleurs à durée déterminée une indemnité de 12 jours de salaire par année d'ancienneté lorsque le contrat de travail prend fin, mais qui exclut de celle-ci le personnel auxiliaire en cause en cas de libre cessation des fonctions, est-elle contraire à la clause 5 de l'accord-cadre ? »

## **Sur les questions préjudicielles**

### ***Sur la première question***

- 25 Le libellé de la première question vise l'interprétation de la clause 4 de l'accord-cadre au regard de la différence entre le régime d'indemnisation de la cessation de la relation de travail applicable aux agents auxiliaires des administrations publiques espagnoles, et le régime d'indemnisation de la cessation de la relation de travail, prévu à l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs, applicable aux travailleurs employés dans le cadre de certains contrats de travail à durée déterminée.
- 26 À cet égard, il importe de rappeler 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 (ordonnance du 19 mars 2019, CCOO, C-293/18, non publiée, EU:C:2019:224, point 36).

- 27 Cela étant précisé, il ressort de la décision de renvoi que la juridiction de renvoi demande, en réalité, à la Cour d'interpréter la clause 4 de l'accord-cadre au regard de la différence qui existe entre le régime d'indemnisation de la cessation de la relation de travail des agents auxiliaires des administrations publiques espagnoles et le régime d'indemnisation du licenciement, fondé sur l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs, des agents contractuels à durée indéterminée employés auprès de ces administrations, prévu à l'article 53, paragraphe 1, sous b), de ce statut.
- 28 Dans ces conditions, il convient, conformément à la possibilité reconnue par la jurisprudence constante de la Cour (arrêt du 21 septembre 2017, Beshkov, C-171/16, EU:C:2017:710, point 33 et jurisprudence citée), de comprendre la première question comme visant, en substance, à savoir 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 employés en tant qu'agents auxiliaires, tels que ceux en cause au principal, à l'occasion de la cessation libre de leurs fonctions, alors qu'une indemnité est allouée aux agents contractuels à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.
- 29 En vertu de l'article 99 du règlement de procédure de la Cour, 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.
- 30 Il y a lieu de faire application de cette disposition s'agissant de la réponse à la première question.
- 31 À cet égard, il convient 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.
- 32 En l'occurrence, il importe de relever, en premier lieu, que les agents auxiliaires des administrations publiques espagnoles, tels que les intéressées, sont des « travailleurs à durée déterminée », au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre (voir, en ce sens, arrêt du 9 juillet 2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, points 34 et 37).
- 33 Il convient de rappeler, en deuxième lieu, qu'une 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).
- 34 Il importe de souligner, en troisième lieu, que, selon une jurisprudence constante, 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 différente et que des situations différentes 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).
- 35 Pour apprécier si des personnes 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).

- 36 En outre, la Cour a jugé que, s'il est établi que, lorsqu'ils étaient employés, 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 et 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).
- 37 En l'occurrence, il appartient à la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer si les agents auxiliaires des administrations publiques espagnoles se trouvent dans une situation comparable à celle des travailleurs engagés pour une durée indéterminée auprès de ces administrations 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).
- 38 Cela étant, il ressort des informations fournies par la juridiction de renvoi et par le gouvernement espagnol ainsi que du libellé de l'article 12, paragraphe 1, de l'EBEP que, dans l'ordre juridique espagnol, les agents auxiliaires sont employés afin d'exercer des missions spécifiques expressément qualifiées de missions de confiance ou de conseil spécial et que ces agents n'exercent pas des tâches telles que celles qui incombent aux fonctionnaires et aux agents contractuels. Ce gouvernement a précisé que le Tribunal Supremo (Cour suprême) avait défini ces missions comme les tâches de collaboration immédiate auprès de ceux qui détiennent un pouvoir de décision politique supérieur, pour lesquelles les notions d'affinité et de proximité politiques, inhérentes à la confiance, sont prédominantes.
- 39 Dans ces conditions, si la juridiction de renvoi devait constater que les fonctions exercées par les intéressées n'étaient pas identiques ou analogues à celles exercées par un agent contractuel à durée indéterminée au sein du CGPJ ou d'autres établissements publics similaires, il s'ensuivrait que les intéressées ne se trouvaient pas dans une situation comparable à celle d'un tel agent contractuel (voir, par analogie, arrêt du 9 juillet 2015, *Regojo Dans*, C-177/14, EU:C:2015:450, point 51).
- 40 Si, en revanche, cette juridiction devait constater que les intéressées ont exercé, en qualité d'agents auxiliaires, des fonctions identiques ou analogues à celles exercées par un agent contractuel à durée indéterminée au sein du CGPJ ou d'autres établissements publics similaires, il conviendrait de considérer, en application de la jurisprudence rappelée au point 36 de la présente ordonnance, que les intéressées se trouvaient dans une situation comparable à celle d'un tel agent contractuel.
- 41 Dans cette hypothèse, il convient, en quatrième lieu, de rechercher s'il existe une raison objective justifiant que la cessation de la relation de travail d'agents auxiliaires, tels que les intéressées, ne donne lieu au versement d'aucune indemnité, alors que les travailleurs employés en tant qu'agents contractuels 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.
- 42 Il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, 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).

- 43 En l'occurrence, la juridiction de renvoi et le gouvernement espagnol invoquent la différence caractérisant le contexte dans lequel intervient la cessation des fonctions des agents auxiliaires par rapport à celui dans lequel est prévu le paiement d'une indemnité en cas de licenciement pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs. Ces agents seraient employés dans le cadre d'une relation de travail caractérisée par le fait que, conformément à l'article 12, paragraphe 3, de l'EBEP, l'engagement des membres de ce personnel est libre, que ceux-ci peuvent être libérés de leurs fonctions librement, à tout moment, lorsque le rapport de confiance entre eux et l'autorité auprès de laquelle ils exercent leurs fonctions n'existe plus, et que, en tout état de cause, il est mis fin à leur relation de travail automatiquement au moment de la cessation des fonctions de la personne auprès de laquelle ils sont nommés. Ils ne pourraient ainsi nourrir aucune attente légitime en ce qui concerne la stabilité de leur relation de travail, étant donné qu'ils sont pleinement conscients, dès le moment de leur engagement, de l'existence de la possibilité d'être libérés de leurs fonctions librement ainsi que du fait que cette relation prendra fin, au plus tard, à la fin du mandat de cette autorité. En revanche, le versement de l'indemnité prévue à l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs serait motivé par la volonté de compenser la déception des attentes légitimes du travailleur à la poursuite de la relation de travail, occasionnée par son licenciement pour l'une des raisons visées à l'article 52 dudit statut.
- 44 À cet égard, il convient de relever que la cessation de la relation de travail des intéressées 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.
- 45 En effet, comme l'a souligné la Commission européenne, lorsqu'ils établissent une relation de travail avec une autorité publique, les agents auxiliaires acceptent que, en raison des spécificités des missions de confiance ou de conseil spécial pour lesquelles ils sont employés, le maintien de cette relation soit subordonné à celui du rapport de confiance spécial avec ladite autorité que ces missions impliquent.
- 46 En revanche, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur, pour l'une des raisons prévues à l'article 52 du statut des travailleurs, 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.
- 47 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 au principal (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).
- 48 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question 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 employés en tant qu'agents auxiliaires exerçant des missions de confiance ou de conseil spécial, tels que ceux en cause au principal, à l'occasion de la cessation libre de leurs fonctions, alors qu'une indemnité est allouée aux agents contractuels à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.

### ***Sur les deuxième et troisième questions***

- 49 Par ses deuxième et troisième questions, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 5 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'une mesure nationale qui

prévoit le versement obligatoire d'une indemnité aux travailleurs employés au moyen de certains contrats de travail à durée déterminée à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus constitue une mesure visant à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs ou une mesure légale équivalente, au sens de cette disposition et, dans l'affirmative, si ladite clause 5 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale selon laquelle l'arrivée à échéance des contrats de travail à durée déterminée appartenant à certaines catégories donne lieu au versement, aux travailleurs employés au moyen de ces contrats, d'une indemnité, alors que l'arrivée à échéance de la relation de travail à durée déterminée de travailleurs tels que les agents auxiliaires des administrations publiques espagnoles n'entraîne l'octroi, à ces derniers travailleurs, d'aucune indemnité.

- 50 Le gouvernement espagnol considère que ces questions sont irrecevables, dans la mesure où elles concernent l'hypothèse de l'existence d'abus à la suite de l'utilisation successive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée, ne ressortant pas de la demande de décision préjudicielle.
- 51 Conformément à l'article 53, paragraphe 2, du règlement de procédure, lorsqu'une demande de décision préjudicielle est manifestement irrecevable, la Cour, l'avocat général entendu, peut à tout moment décider de statuer par voie d'ordonnance motivée, sans poursuivre la procédure.
- 52 Il y a lieu de faire application de cette disposition dans la présente affaire s'agissant des deuxième et troisième questions.
- 53 Selon une jurisprudence constante, les questions relatives à l'interprétation du droit de l'Union posées par le juge national dans le cadre réglementaire et factuel qu'il définit sous sa responsabilité, et dont il n'appartient pas à la Cour de vérifier l'exactitude, bénéficient d'une présomption de pertinence. Le refus de la Cour de statuer sur une demande de décision préjudicielle formée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (arrêt du 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, point 77 et jurisprudence citée).
- 54 En outre, la nécessité de parvenir à une interprétation du droit de l'Union qui soit utile pour le juge national exige que celui-ci définisse le cadre factuel et réglementaire dans lequel s'insèrent les questions qu'il pose ou que, à tout le moins, il explique les hypothèses factuelles sur lesquelles ces questions sont fondées (voir, en ce sens, arrêt du 31 mai 2018, Zheng, C-190/17, EU:C:2018:357, point 48 et jurisprudence citée).
- 55 À cet égard, il est de jurisprudence constante que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre trouve à s'appliquer uniquement en présence de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs (arrêts du 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, points 41 et 42, ainsi que du 26 janvier 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 45).
- 56 Il résulte de la clause 5, point 2, sous a), de l'accord-cadre qu'il incombe aux États membres de déterminer sous quelles conditions les contrats ou les relations de travail à durée déterminée sont considérés comme « successifs » (arrêt du 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, point 79).
- 57 En l'occurrence, la juridiction de renvoi ne fournit aucun indice permettant de considérer que les intéressées ont été employées par l'administration de l'État dans le cadre de plusieurs relations de travail ou que la situation en cause au principal doit être considérée, en vertu du droit espagnol, comme étant caractérisée par des relations de travail à durée déterminée successives.
- 58 Au contraire, il semble ressortir du libellé de la deuxième question que l'affaire au principal est caractérisée par l'existence, dans le cas de chacune des intéressées, d'une seule relation de travail.

- 59 Dans ces conditions, il apparaît de manière manifeste que le problème soulevé dans le cadre des deuxième et troisième questions est de nature hypothétique.
- 60 Par conséquent, il y a lieu de constater, en application de l'article 53, paragraphe 2, du règlement de procédure, que les deuxième et troisième questions sont manifestement irrecevables.

### **Sur les dépens**

- 61 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) **La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs employés en tant qu'agents auxiliaires exerçant des missions de confiance ou de conseil spécial, tels que ceux en cause au principal, à l'occasion de la cessation libre de leurs fonctions, alors qu'une indemnité est allouée aux agents contractuels à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.**
- 2) **Les deuxième et troisième questions posées par le Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) sont manifestement irrecevables.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : l'espagnol.