



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2022:985

ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

15 décembre 2022 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Travail à durée déterminée – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre – Principe de non-discrimination – Mesures visant à prévenir l’utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs – Relation de travail à durée déterminée de droit public – Chercheurs universitaires »

Dans les affaires jointes C-40/20 et C-173/20,

ayant pour objet des demandes de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduites par le Consiglio di Stato (Conseil d’État, Italie), par décisions du 10 janvier 2020, parvenues à la Cour le 27 janvier 2020 et le 23 avril 2020, dans les procédures

AQ,

BO,

CP (C-40/20),

AZ,

BY,

CX,

DW,

EV,

FU,

GJ (C-173/20),

contre

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR,

Università degli studi di Perugia,

en présence de :

Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil,

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,

Anief – Associazione Professionale e Sindacale (C-40/20),

HS,

IR,

JQ,

KP,

LO,

MN,

NM,

OZ,

PK,

QJ,

RI,

SH,

TG,

UF,

WE,

XC,

YD (C-173/20),

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. P. G. Xuereb, président de chambre, M. A. Kumin (rapporteur) et M^{me} I. Ziemele, juges,

avocat général : M. N. Emiliou,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, TG, UF, XC et YD, par M^{es} F. Dinelli et G. Grüner, avocats,
- pour la Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil et la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), par M^{es} F. Americo, A. Andreoni et I. Barsanti Mauceri, avocats,
- pour la Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, par M^{es} F. Dinelli et G. Grüner, avocats,
- pour l’Anief – Associazione Professionale e Sindacale, par M^{es} V. De Michele, S. Galleano et W. Miceli, avocats,
- pour le gouvernement italien, par M^{me} G. Palmieri, en qualité d’agent, assistée de M^{me} A. Berti Suman, procureur dello Stato, ainsi que de M^{es} C. Colelli et L. Fiandaca, avocats dello Stato,
- pour la Commission européenne, par MM. N. Ruiz García et A. Spina, en qualité d’agents,

vu la décision prise, l’avocat général entendu, de juger l’affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

1 Les demandes de décision préjudicielle portent sur l’interprétation de la clause 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 Ces demandes ont été présentées dans le cadre de litiges opposant, d’une part, AQ, BO et CP (affaire C-40/20) et, d’autre part, AZ, BY, CX, DW, EV, FU et GJ (affaire C-173/20), chercheurs universitaires, à la Presidenza del Consiglio dei Ministri (Présidence du Conseil des ministres, Italie), au Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR (ministère de l’Éducation, de l’Enseignement supérieur et de la Recherche, Italie) et à l’Università degli studi di Perugia (université de Pérouse, Italie) au sujet du refus de transformer leurs contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ou de les admettre à l’évaluation aux fins de leur inscription sur la liste des professeurs associés.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Le considérant 14 de la directive 1999/70 est ainsi libellé :

« 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 Le deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre énonce que les parties à celui-ci « reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs [et que] les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs ».

5 Aux termes de la clause 1 de l'accord-cadre :

« Le présent accord-cadre a pour objet :

- a) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination ;
- b) d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. »

6 La clause 3 de l'accord-cadre, intitulée « Définitions », prévoit :

« Aux termes du présent accord, on entend par :

1. "travailleur à durée déterminée", une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ;
2. "travailleur à durée indéterminée comparable", un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales. »

7 La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », dispose, 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. »

8 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. »

9 La clause 8 de l'accord-cadre, intitulée « Dispositions sur la mise en œuvre », est ainsi libellée :

« 1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans le présent [accord-cadre].

[...] »

Le droit italien

10 L'article 22 de la legge n. 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (loi n° 240 portant dispositions relatives à l'organisation des universités, au personnel académique et au recrutement, ainsi qu'au pouvoir octroyé au gouvernement en vue d'encourager la qualité et l'efficacité du système universitaire), du 30 décembre 2010 (supplément ordinaire à la GURI n° 10, du 14 janvier 2011), dans sa version applicable aux faits au principal (ci-après la « loi n° 240/2010 »), intitulé « Subventions de recherche », dispose, à son paragraphe 9 :

« La durée totale des relations de travail conclues avec les titulaires des subventions prévues au présent article et des contrats visés à l'article 24, y compris avec des universités différentes, publiques, non publiques ou virtuelles, ainsi qu'avec les organismes visés au paragraphe 1 du présent article, avec la même personne, ne peut en aucun cas dépasser une durée de douze ans, même non consécutifs. Les périodes de congé de maternité ou d'absence pour raisons de santé conformément aux règles en vigueur ne sont pas prises en compte aux fins du calcul de la durée desdites relations de travail. »

11 L'article 24 de cette loi, intitulé « Chercheurs à durée déterminée », prévoit :

« 1. En fonction des ressources disponibles au titre de la programmation, les universités peuvent, pour leurs activités de recherche, d'enseignement, d'enseignement complémentaire et de services aux étudiants, conclure des contrats de travail à durée déterminée. Le contrat définit, sur la base des règlements de l'université, les modalités d'exercice des activités d'enseignement, d'enseignement complémentaire et de services aux étudiants ainsi que des activités de recherche.

2. Les destinataires sont choisis par des procédures publiques de sélection organisées par les universités au moyen d'un règlement au sens de la loi n° 168, du 9 mai 1989, dans le respect des principes énoncés par la charte européenne du chercheur annexée à la recommandation de la Commission du 11 mars 2005 (2005/251/CE) [...]

3. Les contrats présentent les caractéristiques suivantes :

a) contrats d'une durée de trois ans, renouvelables une seule fois pour une période de deux ans seulement, après évaluation positive des activités d'enseignement et de recherche effectuées, sur la base de modalités, critères et paramètres définis par décret ministériel ; ces contrats peuvent également être conclus avec la même personne dans des établissements distincts ;

b) contrats d'une durée de trois ans, réservés aux candidats ayant bénéficié des contrats visés sous a), ou ayant obtenu l'habilitation scientifique nationale pour les fonctions de professeurs de première et de seconde classes visée à l'article 16 de la présente loi, ou en possession du titre de spécialisation médicale ou qui, pendant au moins trois années même non consécutives, ont bénéficié de subventions pour la recherche au sens de l'article 51, paragraphe 6, de la loi n° 449, du 27 décembre 1997, de subventions de recherche visées à l'article 22 de la présente loi ou de bourses postdoctorales visées à l'article 4 de la loi n° 398, du 30 novembre 1989, ou de contrats, subventions ou bourses similaires dans des universités étrangères.

[...]

5. En fonction des ressources disponibles au titre de la programmation, au cours de la troisième année du contrat visé au paragraphe 3, sous b), l'université évalue le titulaire du contrat qui a obtenu l'habilitation scientifique visée à l'article 16 en vue de son inscription sur la liste des professeurs associés visée à l'article 18, paragraphe 1, sous e). En cas d'évaluation positive, au terme du contrat, le titulaire de ce contrat est inscrit sur la liste des professeurs associés. L'évaluation est effectuée conformément aux standards de qualité reconnus au niveau international, définis par le règlement de l'université dans le cadre des critères fixés par décret du ministre. La programmation visée à l'article 18, paragraphe 2, assure la disponibilité des ressources nécessaires en cas d'évaluation positive. La procédure est publiée sur le site de l'université.

6. En fonction des ressources disponibles au titre de la programmation, sans préjudice des dispositions de l'article 18, paragraphe 2, de la date d'entrée en vigueur de la présente loi au 31 décembre de la huitième année suivante, la procédure prévue au paragraphe 5 peut être utilisée afin d'inscrire sur la liste des professeurs de première et de seconde classes, les professeurs de seconde classe et les chercheurs recrutés pour une durée indéterminée dans la même université qui ont obtenu l'habilitation scientifique visée à l'article 16. À cette fin, les universités peuvent utiliser au maximum la moitié des ressources équivalentes à celles nécessaires pour couvrir les postes disponibles de professeurs titulaires. À compter de la neuvième année, l'université peut utiliser les ressources correspondantes à concurrence de la moitié des postes disponibles de professeurs titulaires pour les inscriptions visées au paragraphe 5.

[...]

8. Le traitement des titulaires des contrats visés au paragraphe 3, point a), est égal au traitement de départ des chercheurs confirmés, en fonction de leur régime d'emploi. En ce qui concerne les titulaires des contrats visés au paragraphe 3, point b), le traitement annuel brut global est égal au traitement de départ des chercheurs confirmés à temps plein, et peut être majoré de 30 % au maximum.

9. Les contrats visés au présent article n'ouvrent aucun droit en ce qui concerne le recrutement. L'exécution du contrat visé au paragraphe 3, points a) et b), confère un titre de priorité dans les concours d'accès aux administrations publiques. »

12 La legge n. 124 – Delegha al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (loi n° 124 portant réorganisation des administrations publiques), du 7 août 2015 (GURI n° 187, du 13 août 2015, ci-après la « loi n° 124/2015 »), qui édicte notamment des règles de délégation législative portant sur la réorganisation du droit du travail applicable aux travailleurs des administrations publiques, prévoit, à son article 17, paragraphe 1 :

« Les décrets législatifs pour la réorganisation de la réglementation de l'emploi dans les administrations publiques et les profils d'organisation administrative y afférents seront adoptés, après consultation des syndicats les plus représentatifs, dans un délai de dix-huit mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, dans le respect des principes et critères directeurs suivants, qui s'ajoutent à ceux visés à l'article 16 :

a) [la] mise en place, dans les procédures de concours publics, de mécanismes d'évaluation permettant de valoriser l'expérience professionnelle acquise par les personnes ayant eu des relations de travail flexibles avec les administrations publiques [...]

[...]

o) l'organisation de formes de travail flexibles, en prévoyant des situations limitées et exhaustives, caractérisées par leur compatibilité avec la spécificité des relations de travail des travailleurs des administrations publiques ainsi qu'avec les exigences en matière d'organisation et de fonctionnalité de ces dernières afin d'éviter la précarité de l'emploi ;

[...] »

13 L'article 20 du decreto legislativo n. 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (décret législatif n° 75 portant modifications et compléments au décret législatif n° 165 du 30 mars 2001, conformément à l'article 16, paragraphe 1, sous a), et paragraphe 2, sous b), c), d) et e), et à l'article 17, paragraphe 1, sous a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) et z), de la loi n° 124/2015, du 7 août 2015, en matière de réorganisation des administrations publiques), du 25 mai 2017 (GURI n° 130, du 7 juin 2017, ci-après le « décret législatif n° 75/2017 »), intitulé « Lutte contre la précarité de l'emploi dans les administrations publiques », énonce :

« 1. Afin de lutter contre la précarité de l'emploi, de réduire le recours aux contrats à durée limitée et de valoriser les compétences professionnelles acquises par le personnel sous contrat de travail à durée déterminée, les administrations peuvent, au cours des années 2018 à 2020, en

cohérence avec le plan triennal des besoins visé à l'article 6, paragraphe 2, et en indiquant la couverture financière, recruter pour une durée indéterminée du personnel non dirigeant qui répond aux exigences suivantes :

- a) être en service après la date d'entrée en vigueur de la loi n° 124 de 2015 avec des contrats à durée déterminée auprès de l'administration qui procède au recrutement ou, dans le cas d'administrations communales qui exercent des fonctions sous une forme associée, également auprès des administrations dont les services sont associés ;
- b) avoir été recruté pour une durée déterminée, en rapport avec les mêmes activités effectuées, par des procédures de concours accomplies, même auprès d'administrations publiques différentes de celle qui procède au recrutement ;
- c) avoir accompli au 31 décembre 2017, au service de l'administration visée sous a) qui procède au recrutement, au moins trois années de service, même non consécutives, au cours des huit dernières années.

2. Au cours des mêmes années 2018 à 2020, les administrations peuvent organiser, en cohérence avec le plan triennal des besoins visé à l'article 6, paragraphe 2, et sans préjudice de la garantie d'un accès adéquat de l'extérieur, après indication de la couverture financière, des procédures de concours réservées, à hauteur de 50 pourcent des postes disponibles maximum au personnel non dirigeant qui répond aux exigences suivantes :

- a) être titulaire, après la date d'entrée en vigueur de la loi n° 124 de 2015, d'un contrat de travail flexible auprès de l'administration qui organise le concours ;
- b) avoir accompli, au 31 décembre 2017, au moins trois années de contrat, même non consécutives, au cours des huit dernières années auprès de l'administration qui organise le concours.

[...]

8. Les administrations peuvent prolonger les relations de travail flexibles avec les personnes participant aux procédures visées aux paragraphes 1 et 2 jusqu'à leur achèvement, dans les limites des ressources disponibles au sens de l'article 9, paragraphe 28, du décret-loi n° 78, du 31 mai 2010, converti avec modifications par la loi n° 122, du 30 juillet 2010.

9. Le présent article ne s'applique pas au recrutement du personnel enseignant et administratif, technique et auxiliaire (ATA) des établissements scolaires et d'enseignement de l'État. [...] Le présent article ne s'applique pas non plus aux contrats de mise à disposition de personnel à des administrations publiques. »

14 L'article 5, paragraphe 4 bis, du decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (décret législatif n° 368 relatif à la mise en œuvre de la directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée), du 6 septembre 2001 (GURI n° 235, du 9 octobre 2001, ci-après le « décret législatif n° 368/2001 »), qui a transposé la directive 1999/70 dans l'ordre juridique italien, énonçait :

« Sans préjudice du régime des contrats successifs tel que prévu aux paragraphes précédents, lorsque, par l'effet d'une succession de contrats à durée déterminée pour l'exercice de fonctions

équivalentes, la relation de travail entre le même employeur et le même employé dépasse, globalement, la durée de trente-six mois, y compris les prorogations et les renouvellements, indépendamment des périodes d'interruption entre les contrats, la relation de travail est considérée comme étant à durée indéterminée en application du paragraphe 2 [...] »

15 Cette disposition a été reproduite, en substance, et maintenue en vigueur par l'article 19 du decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (décret législatif n° 81 sur le règlement systématique des contrats de travail et révision de la législation sur les obligations professionnelles, conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 7, de la loi n° 183, du 10 décembre 2014), du 15 juin 2015 (supplément ordinaire à la GURI n° 144, du 24 juin 2015, ci-après le « décret législatif n° 81/2015 »), intitulé « Fixation du délai et durée maximale », en vigueur depuis le 25 juin 2015. En vertu de cette disposition, une fois la limite de 36 mois dépassée, qu'il s'agisse d'un contrat unique ou de contrats successifs conclus pour l'exercice de fonctions de même niveau et de même statut légal, « le contrat est transformé en contrat à durée indéterminée à compter de la date de ce dépassement ».

16 Toutefois, conformément à l'article 10, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001, l'article 5, paragraphe 4 bis, de ce décret législatif ne s'applique pas dans certains cas. Les contrats en cause dans les affaires au principal relèvent de ces cas, en vertu de l'article 29, paragraphe 2, sous d), du décret législatif n° 81/2015, cette disposition prévoyant expressément, parmi les exclusions du champ d'application de l'article 5, paragraphe 4 bis, du décret législatif n° 368/2001, les contrats à durée déterminée conclus en application de la loi n° 240/2010.

17 En outre, l'article 29, paragraphe 4, du décret législatif n° 81/2015 prévoit que les dispositions de l'article 36 du decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (décret législatif n° 165 concernant les règles générales relatives à l'organisation du travail dans les administrations publiques), du 30 mars 2001 (supplément ordinaire à la GURI n° 106, du 9 mai 2001, ci-après le « décret législatif n° 165/2001 »), restent inchangées.

18 L'article 36 du décret législatif n° 165/2001, tel que modifié par le décret législatif n° 75/2017, intitulé « Personnel sous contrat à durée déterminée ou engagé dans le cadre de relations de travail flexibles », prévoit :

« 1. Pour les exigences liées à leurs besoins ordinaires, les administrations publiques recrutent exclusivement par voie de contrats de travail salarié à durée indéterminée [...]

[...]

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

[...]

5 quater. Les contrats de travail à durée déterminée établis en violation du présent article sont nuls et déterminent la responsabilité de l'administration. Les dirigeants qui agissent en violation des

dispositions du présent article sont également responsables, au sens de l'article 21. Aucune prime de résultat ne peut être accordée au dirigeant responsable d'irrégularités dans l'utilisation du travail flexible. »

Les litiges au principal et les questions préjudicielles

19 Les requérants au principal dans les affaires C-40/20 et C-173/20 ont chacun conclu avec l'université de Pérouse un contrat de chercheur d'une durée de trois ans en vertu de l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi n° 240/2010. Ils ont bénéficié d'une prolongation de leur contrat pour une durée de deux ans.

20 Les requérants au principal, qui étaient déjà en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la loi n° 124/2015, ont demandé à l'université de Pérouse, en se prévalant de l'article 20, paragraphe 1, du décret législatif n° 75/2017, de mettre en œuvre la procédure de recrutement aux fins de leur engagement à durée indéterminée.

21 L'université de Pérouse a rejeté ces demandes par des notes des 11 et 19 avril 2018, au motif que, conformément à la circulaire n° 3 du 23 novembre 2017 de la présidence du Conseil des ministres, relative à la stabilisation de l'emploi précaire dans les administrations publiques (ci-après la « circulaire n° 3/2017 »), la réglementation contenue à l'article 20 du décret législatif n° 75/2017 ne modifiait en rien la relation de travail des professeurs et des chercheurs universitaires dont le contrat de droit public n'était pas soumis aux procédures de stabilisation des emplois précaires.

22 Les requérants au principal ont introduit des recours devant le Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (tribunal administratif régional pour l'Ombrie, Italie) afin de contester ces décisions ainsi que la circulaire n° 3/2017. Ils faisaient valoir, notamment, que l'article 20 du décret législatif n° 75/2017 n'excluait pas les chercheurs universitaires sous contrat à durée déterminée de la procédure de stabilisation des emplois précaires, car, dans le cas contraire, cette disposition devrait être considérée comme inconstitutionnelle et contraire au droit de l'Union, plus particulièrement à l'accord-cadre.

23 Après avoir joint au fond les recours introduits par les requérants au principal respectivement dans l'affaire C-40/20 et dans l'affaire C-173/20, le Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (tribunal administratif régional pour l'Ombrie) a rejeté lesdits recours au motif que la procédure visée à l'article 20, paragraphe 1, du décret législatif n° 75/2017 constituait, même à la lumière de l'avis du Consiglio di Stato (Conseil d'État, Italie) du 11 avril 2017, une exception pertinente au principe du concours public, dont le caractère impératif avait toujours été consacré par la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle, Italie) et par la jurisprudence sociale et administrative. Cette procédure devrait donc s'analyser comme un dispositif exceptionnel, au point qu'elle serait soumise non seulement aux principes de raison et de proportionnalité, mais également aux limites de programmation et de financement applicables à l'ensemble de la fonction publique.

24 En tout état de cause, alors même que les chercheurs universitaires ayant conclu un contrat à durée déterminée ne seraient pas expressément exclus de ses destinataires, ladite procédure serait inapplicable à cette catégorie de travailleurs dont les relations seraient régies par les règles spécifiques à l'université et à la recherche scientifique.

25 Les requérants au principal ont interjeté appel devant le Consiglio di Stato (Conseil d'État).

26 Cette juridiction considère que la solution à apporter aux litiges au principal suppose au préalable de trancher la question de la compatibilité du système de recrutement des chercheurs universitaires avec le droit de l'Union.

27 À cet égard, ladite juridiction rappelle, à titre liminaire, que l'objectif essentiel de l'accord-cadre et des mécanismes de protection qu'il prévoit est d'exclure non pas le contrat à durée déterminée, mais le recours abusif à cet instrument. En outre, elle émet des réserves quant à une application automatique de ces mécanismes dans les domaines de l'autorité publique en général et de la recherche scientifique en particulier, puisque ces domaines sont réglementés dans l'ordre juridique national sur la base de principes constitutionnels.

28 La juridiction de renvoi souligne que, au regard des particularités de la recherche scientifique universitaire, une relation de travail à durée déterminée, même si elle est consécutive ou proche d'une relation antérieure entre les mêmes parties, qu'elle est liée d'une manière générale aux questions de recherche scientifique, voire qu'elle se prolonge au-delà de la durée maximale visée à l'article 19, paragraphe 1, du décret législatif n° 81/2015, n'est pas nécessairement la simple prolongation cachée et abusive de la première relation de travail.

29 Ainsi, le recrutement du personnel affecté à la recherche scientifique universitaire sur la base de contrats à durée déterminée trouverait sa justification objective dans le caractère a priori imprévisible de la nature et du nombre d'axes de recherche qui pourront être mis en place, ainsi que du type, de la durée et du contenu de cette activité d'enseignement. Dans les deux cas, les besoins seraient en fait temporaires puisque non permanents, et s'inscriraient dans des espaces de temps qui ne sont pas nécessairement fermés ou susceptibles de s'étendre sur une période aussi longue.

30 Toutefois, la juridiction de renvoi s'interroge sur une possible non-conformité de la réglementation en cause au principal au droit de l'Union.

31 À titre liminaire, elle considère que le maintien des deux statuts de chercheurs sous contrat à durée déterminée visés à l'article 24, paragraphe 3, de la loi n° 240/2010 pourrait entrer en conflit avec la clause 5, point 1, de l'accord-cadre. En effet, les critères « objectifs et transparents » requis par celle-ci ne figureraient pas à l'article 24, paragraphe 1, de cette loi, lequel exigerait simplement que le contrat à durée déterminée soit compatible avec les « ressources disponibles au titre de la programmation ». Or, il ressort de la jurisprudence, et notamment, de l'arrêt 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), que, si des considérations d'ordre budgétaire tendant à refuser le maintien de l'emploi peuvent être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et influencer la nature ou l'étendue des mesures qu'il souhaite adopter, elles ne constitueraient toutefois pas en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique et, partant, elles ne sauraient justifier l'absence de toute mesure préventive du recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre.

32 En outre, le fait de subordonner le renouvellement éventuel pour deux ans à une simple « évaluation positive des activités d'enseignement et de recherche réalisées » ne saurait être considéré comme répondant à l'exigence que l'université définisse et applique des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable et s'il est de nature à atteindre l'objectif poursuivi.

33 Enfin, la violation des principes du droit de l'Union résultant de la conclusion d'un premier contrat à durée déterminée affecterait également le renouvellement de ce contrat.

34 Dès lors, l'article 24, paragraphe 3, de la loi n° 240/2010 pourrait comporter un risque réel de recours abusif aux contrats à durée déterminée et, si tel était le cas, ne serait pas compatible avec l'objectif et l'effet utile de l'accord-cadre.

35 C'est dans ces circonstances que le Consiglio di Stato (Conseil d'État) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes, communes aux affaires C-40/20 et C-173/20 :

« 1) La clause 5 de l'[accord-cadre], intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », lue en combinaison avec les considérants 6 et 7 [de la directive 1999/70], et avec la clause 4 dudit accord (« Principe de non-discrimination »), ainsi qu'à la lumière des principes d'équivalence, d'effectivité et de l'effet utile du droit [de l'Union], s'oppose-t-elle à une réglementation nationale, en particulier l'article 24, paragraphe 3, sous a), et l'article 22, paragraphe 9, de la loi n° 240/2010, qui permet à l'université de recourir, sans limite quantitative, à des contrats de chercheurs à durée déterminée d'une durée de trois ans, qui peuvent être prolongés de deux ans, sans subordonner leur conclusion ni leur prolongation à des raisons objectives liées à l'existence de besoins temporaires ou exceptionnels de l'université qui y recourt, et qui prévoit, comme seule limite à la multiplicité de relations à durée déterminée avec la même personne, que la durée n'excède pas douze ans, même non consécutifs ?

2) La clause 5 précitée de l'accord-cadre, lue en combinaison avec les considérants 6 et 7 de la directive [1999/70] et avec la clause 4 précitée dudit accord, ainsi qu'à la lumière de l'effet utile du droit [de l'Union], s'oppose-t-elle à une réglementation nationale (en particulier les articles 24 et 29, paragraphe 1, de la loi n° 240/2010), qui permet aux universités de recruter exclusivement des chercheurs à durée déterminée, sans subordonner la décision y afférente à l'existence de besoins temporaires ou exceptionnels ni fixer de limites à cette pratique, par le recours potentiellement illimité à des contrats de travail à durée déterminée successifs, pour les besoins ordinaires de ces universités en matière d'enseignement et de recherche ?

3) La clause 4 de l'accord-cadre s'oppose-t-elle à une réglementation nationale, telle que l'article 20, paragraphe 1, du décret législatif n° 75/2017 (tel qu'interprété par la circulaire [n° 3/2017]), qui, tout en reconnaissant la possibilité de stabiliser l'emploi des chercheurs sous contrat à durée déterminée des organismes publics de recherche – à la condition toutefois qu'ils aient accompli au moins trois ans de service au 31 décembre 2017 –, refuse cette possibilité aux chercheurs universitaires sous contrat à durée déterminée au seul motif que l'article 22, paragraphe 16, du décret législatif n° 75/2017 soumet leur relation de travail, qui repose pourtant ex lege sur un contrat de travail salarié, au « régime de droit public », alors que l'article 22, paragraphe 9, de la loi n° 240/2010 applique aux chercheurs des organismes de recherche et des universités la même règle de durée maximale autorisée pour les relations à durée déterminée conclues, sous la forme des contrats visés à l'article 24 [de cette loi] ou des bourses de recherche visées à [son] article 22, avec les universités et les organismes de recherche ?

4) Les principes d'équivalence et d'effectivité ainsi que le principe de l'effet utile du droit de l'Union, à savoir l'accord-cadre précité, et le principe de non-discrimination figurant [à] sa clause 4, s'opposent-ils à une réglementation nationale [l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi n° 240/2010 et l'article 29, paragraphe 2, sous d), et paragraphe 4, du décret législatif n° 81/2015] qui, bien qu'il existe une réglementation applicable à tous les travailleurs publics et privés, reprise en dernier lieu dans ledit décret n° 81[2015], fixant (à partir de 2018) la durée maximale d'une relation à durée déterminée à 24 mois (y compris les prolongations et les renouvellements) et subordonnant le recours à ce type de relations avec les employés de l'administration publique à l'existence de « besoins temporaires et exceptionnels », permet aux universités de recruter des

chercheurs dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de trois ans, pouvant être prolongé de deux ans en cas d'évaluation positive des activités de recherche et d'enseignement menées pendant la période de trois ans, sans subordonner la conclusion du premier contrat ni sa prolongation à l'existence de tels besoins temporaires ou exceptionnels de l'université, et lui permet également, à la fin de la période de cinq ans, de conclure avec la même personne ou avec d'autres personnes un autre contrat à durée déterminée du même type, afin de répondre aux mêmes besoins d'enseignement et de recherche que ceux liés au précédent contrat ?

5) La clause 5 de l'accord-cadre précité s'oppose-t-elle, notamment à la lumière des principes d'effectivité et d'équivalence et de la clause 4 précitée, à ce qu'une réglementation nationale [l'article 29, paragraphe 2, sous d), et paragraphe 4, du décret législatif n° 81/2015, et l'article 36, paragraphes 2 et 5, du décret législatif n° 165/2001] interdise aux chercheurs universitaires engagés sur la base de contrats à durée déterminée de trois ans, pouvant être prolongés de deux ans [conformément à l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi n° 240/2010], d'établir ultérieurement une relation de travail à durée indéterminée, étant donné qu'il n'existe pas, dans l'ordre juridique italien, d'autres mesures susceptibles de prévenir et de sanctionner les abus découlant du recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs de la part des universités ? »

36 Le 23 avril 2020, le Consiglio di Stato (Conseil d'État) a posé, dans l'affaire C-40/20, une sixième question ainsi libellée :

« 6) La clause 4 de l'[accord-cadre], intitulée « Principe de non-discrimination », lue en combinaison avec les articles 20 et 21 de la [charte des droits fondamentaux de l'Union européenne] ainsi qu'à la lumière des principes d'équivalence et d'effectivité, s'oppose-t-elle à une réglementation nationale, en particulier celle visée [à l'article] 24, paragraphes 5 et 6, de la loi n° 240/2010, qui reconnaît aux chercheurs sous contrat à durée déterminée visés à l'article 24, paragraphe 3, sous b), ayant obtenu l'habilitation scientifique nationale visée à l'article 16 de la même loi, et aux chercheurs sous contrat à durée indéterminée, également titulaires de l'habilitation précitée, respectivement le droit et la possibilité (mise en œuvre par l'affectation de ressources spécifiques) d'être soumis – les premiers au terme du contrat, et les seconds jusqu'au 31 décembre 2021 – à une procédure d'évaluation spécifique aux fins de l'inscription sur la liste des professeurs associés, alors qu'aucun droit ni possibilité analogue n'est reconnu aux chercheurs sous contrat à durée déterminée visés à l'article 24, paragraphe 3, sous a), titulaires de l'habilitation scientifique nationale, bien qu'il s'agisse de travailleurs ayant tous vocation, indistinctement, à exercer les mêmes fonctions ? »

37 Par décision du 27 avril 2020, le président de la Cour a joint les affaires C-40/20 et C-173/20 aux fins des procédures écrite et orale ainsi que de l'arrêt.

Sur les questions préjudicielles

Observations liminaires

38 Dans le cadre des première, quatrième, cinquième et sixième questions, la juridiction de renvoi s'interroge sur la conformité de dispositions nationales, notamment, aux principes d'effectivité et d'équivalence. Toutefois, dès lors que ces dispositions nationales prévoient des prescriptions de fond et non des modalités procédurales, ces principes ne sont pas pertinents pour répondre auxdites questions. En effet, ces principes ne trouvent à s'appliquer que dans le contexte de la sauvegarde des droits que les justiciables tirent du droit de l'Union et, par suite, ne concernent pas la portée matérielle de ces droits, mais uniquement les modalités procédurales d'exercice de

ceux-ci, lesdites modalités étant régies par le droit national (voir, en ce sens, arrêt du 30 juin 2016, Câmpean, C-200/14, EU:C:2016:494, points 46 et 47).

Sur la première branche de la première question et la deuxième question

39 Par la première branche de sa première question et sa deuxième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 5 de l'accord-cadre s'oppose à une réglementation nationale qui permet aux universités de conclure avec les chercheurs des contrats à durée déterminée de trois ans, prolongeables de deux ans au maximum, sans subordonner leur conclusion ni leur prolongation à des raisons objectives liées à l'existence de besoins temporaires ou exceptionnels.

40 Il convient de rappeler que l'article 24, paragraphe 3, de la loi n° 240/2010 prévoit deux types de contrats pour les chercheurs universitaires, remplaçant ainsi la réglementation précédente ayant accordé à ces personnes un poste permanent après l'accomplissement réussi d'une période initiale d'essai de trois années, à savoir les contrats visés au point a) de cette disposition (ci-après les « contrats de type A ») et les contrats visés au point b) de celle-ci (ci-après les « contrats de type B »), les uns et les autres étant également conclus pour une durée de trois ans.

41 Si la procédure de sélection aboutit ainsi, pour ces deux catégories de chercheurs universitaires, à la conclusion d'un contrat à durée déterminée de trois ans, il ressort des demandes de décision préjudicielle qu'il existe des différences entre lesdits types de contrats.

42 En effet, la conclusion d'un contrat de type A dépend de l'existence de ressources disponibles pour mener des activités de recherche, d'enseignement, d'enseignement complémentaire et de services aux étudiants. Un tel contrat peut être prolongé une seule fois pour une période de deux ans, après évaluation positive de l'activité scientifique effectuée par l'intéressé. En revanche, un contrat de type B ne peut pas être prolongé, mais le chercheur concerné a la possibilité, à l'issue de cette période et en fonction du résultat d'une évaluation appropriée, de se voir proposer un poste de professeur associé, ce poste relevant d'un contrat à durée indéterminée.

43 Les conditions d'accès à l'un et à l'autre de ces contrats sont elles aussi différentes. Pour les contrats de type A, il suffit d'être titulaire du titre de docteur, d'un titre universitaire équivalent ou du diplôme de spécialisation médicale. En revanche, pour les contrats de type B, il est nécessaire d'avoir travaillé comme chercheur conformément à l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi n° 240/2010, d'avoir obtenu l'habilitation en tant que professeur de première ou de seconde classe, d'avoir achevé une période de formation médicale ou encore d'avoir passé au moins trois années dans différentes universités en bénéficiant de subventions de recherche ou de bourses d'études.

44 Dès lors, le fait d'avoir conclu un contrat de type A permet d'avoir accès à un contrat de type B. Un chercheur universitaire peut ainsi poursuivre sa carrière académique, en passant d'un contrat de type A à un contrat de type B, ce qui lui donnera ensuite la possibilité d'être nommé professeur associé. Une telle nomination dépend, cependant, du résultat d'une évaluation appropriée et n'est donc pas automatique.

45 Il en résulte que la différence entre les deux catégories de chercheurs universitaires réside, d'abord, dans les conditions d'admission distinctes pour conclure un contrat et, ensuite, dans le fait que les chercheurs bénéficiant d'un contrat de type A n'ont pas directement accès, dans le cadre de leur carrière, au poste de professeur associé, alors que ceux bénéficiant d'un contrat de type B y ont directement accès.

46 En l'occurrence, les requérants au principal ont été engagés en tant que lauréats d'une procédure de sélection organisée en vertu de l'article 24 de la loi n° 240/2010 et donc à la suite d'une évaluation positive, comme l'exige le paragraphe 3, sous a), de cet article, et tenant compte des « ressources disponibles au titre de la programmation, afin de réaliser des activités de recherche, d'enseignement, d'enseignement complémentaire et de services aux étudiants ».

47 Il y a lieu de rappeler que, 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.

48 À cet effet, afin de prévenir les éventuels abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, la clause 5 de l'accord-cadre fixe, à son point 1, les mesures qu'il appartient aux États membres d'introduire quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus.

49 Il ressort du libellé de cette clause 5 que celle-ci trouve à s'appliquer seulement en présence de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, de sorte qu'un contrat qui est le premier ou l'unique contrat de travail à durée déterminée ne relève pas du point 1 de ladite clause. Ainsi, l'accord-cadre n'impose pas aux États membres d'adopter une mesure exigeant que tout premier ou unique contrat de travail à durée déterminée soit justifié par une raison objective [arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 52 ainsi que jurisprudence citée].

50 Partant, la conclusion d'un contrat à durée déterminée, tel que le contrat de type A, ne relève pas, en tant que telle, de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre et n'entre donc pas dans le champ d'application de cette disposition.

51 En revanche, ladite disposition est applicable dès lors qu'un contrat de type A est prolongé pour une période maximale de deux années, tel qu'il est prévu à l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi n° 240/2010, étant donné qu'il s'agit, dans ce cas, de deux contrats à durée déterminée successifs.

52 À cet égard, il convient de rappeler que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre a pour objet de mettre en œuvre l'un des objectifs poursuivis par cet accord-cadre, à savoir encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, considéré comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs, en prévoyant un certain nombre de dispositions protectrices minimales destinées à éviter la précarisation de la situation des salariés [arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 55 ainsi que jurisprudence citée].

53 Dès lors, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre impose aux États membres, afin de prévenir l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des mesures qu'elle énumère, lorsque leur droit interne ne comporte pas de mesures légales équivalentes. Les mesures ainsi énumérées au point 1, sous a) à c), de cette clause, au nombre de trois, ont trait, respectivement, à des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail, à la durée maximale totale de ces contrats ou relations de travail successifs et au nombre de renouvellements de ceux-ci [arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 56 ainsi que jurisprudence citée].

54 Les États membres disposent, à cet égard, d'une marge d'appréciation, dès lors qu'ils ont le choix de recourir à l'une ou à plusieurs des mesures énoncées à la clause 5, point 1, sous a) à c), de l'accord-cadre ou encore à des mesures légales existantes équivalentes, et cela tout en tenant compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs [arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 57 ainsi que jurisprudence citée].

55 Ce faisant, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre assigne aux États membres un objectif général, consistant en la prévention de tels abus, tout en leur laissant le choix des moyens pour y parvenir, pour autant qu'ils ne remettent pas en cause l'objectif ou l'effet utile de l'accord-cadre [arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 58 ainsi que jurisprudence citée].

56 En l'occurrence, l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi n° 240/2010 établit une limite en ce qui concerne non seulement la durée maximale des contrats de type A, tels que ceux conclus par les requérants au principal, mais également le nombre possible de renouvellements de ces contrats. Plus précisément, cette disposition fixe la durée maximale de ces contrats à trois ans et n'autorise qu'une seule prolongation qui est limitée à une durée de deux ans.

57 Partant, l'article 24, paragraphe 3, sous a), de la loi n° 240/2010 contient deux des mesures indiquées à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, à savoir une mesure concernant la durée maximale totale des contrats à durée déterminée et une mesure concernant le nombre de renouvellements possibles. En outre, la juridiction de renvoi n'a pas fait état d'éléments qui pourraient suggérer que ces mesures ne suffiraient pas pour prévenir efficacement le recours abusif à des contrats à durée déterminée s'agissant des contrats de type A.

58 Certes, la juridiction de renvoi fait observer, en s'appuyant notamment sur l'arrêt du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), que la législation nationale en cause au principal ne contient pas de critères objectifs et transparents qui permettent de déterminer, d'une part, si la conclusion et la prolongation des contrats de type A se justifient par des besoins véritables à caractère provisoire et, d'autre part, s'ils sont de nature à satisfaire ces besoins et sont mis en œuvre de manière proportionnée.

59 Toutefois, en premier lieu, alors que, dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt, la question de savoir si le renouvellement des contrats à durée déterminée en cause se justifiait par des raisons objectives au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, dont la nécessité de couvrir des besoins véritables et provisoires, se posait en raison de l'absence de mesures de la nature de celles mentionnées à la clause 5, point 1, sous b) et c), de l'accord-cadre, la législation nationale en cause au principal contient, ainsi qu'il a été relevé au point 57 du présent arrêt, des mesures de cette nature. Dès lors, le fait, invoqué par la juridiction de renvoi, que cette législation ne contient pas de précision quant au caractère véritable et provisoire des besoins à satisfaire par le recours à des contrats à durée déterminée est dénué de pertinence.

60 En deuxième lieu, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), les travailleurs concernés étaient confrontés à une incertitude complète quant à la durée de leur relation de travail. En revanche, les personnes qui concluent un contrat de type A, tel que ceux conclus par les requérants au principal, sont informées, avant même de signer le contrat, que la relation de travail ne pourra pas durer plus de cinq ans.

61 En ce qui concerne, pour un travailleur, le bénéfice de la stabilité de l'emploi, celui-ci est, certes, ainsi qu'il résulte du deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre, conçu comme un

élément majeur de la protection des travailleurs, alors que ce n'est que dans certaines circonstances que des contrats de travail à durée déterminée sont susceptibles de répondre aux besoins tant des employeurs que des travailleurs [arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 65 ainsi que jurisprudence citée].

62 Toutefois, la cessation des effets d'un contrat de chercheur à durée déterminée, comme celui conclu par les requérants au principal, engagés en vertu d'un contrat de type A, n'entraîne pas nécessairement une instabilité de l'emploi, dans la mesure où elle permet au travailleur concerné d'acquérir les qualifications nécessaires pour obtenir un contrat de type B, lequel peut, à son tour, conduire à une relation de travail à durée indéterminée en qualité de professeur associé.

63 En troisième lieu, le fait que les universités aient un besoin permanent d'employer des chercheurs universitaires, ainsi qu'il semble ressortir de la réglementation nationale en cause au principal, ne signifie pas que ce besoin ne pourrait être satisfait en ayant recours à des contrats de travail à durée déterminée [arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 67 ainsi que jurisprudence citée].

64 En effet, le poste de chercheur apparaît être conçu comme la première étape dans la carrière d'un scientifique, ce chercheur étant destiné, en tout état de cause, à évoluer vers un autre poste, à savoir un poste d'enseignant, en tant que professeur associé dans un premier temps et en tant que professeur titulaire dans un second temps [arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 68 ainsi que jurisprudence citée].

65 S'agissant, en outre, du fait que la prolongation de deux ans des contrats de type A est conditionnée à l'évaluation positive des activités d'enseignement et de recherche effectuées, les « besoins particuliers » du secteur concerné peuvent raisonnablement consister, pour ce qui est du domaine de la recherche scientifique, en la nécessité d'assurer l'évolution de la carrière des différents chercheurs en fonction de leurs mérites respectifs, lesquels doivent par conséquent être évalués. Dès lors, une disposition qui obligerait une université à conclure un contrat à durée indéterminée avec un chercheur, indépendamment de l'évaluation des résultats de ses activités scientifiques, ne satisferait pas à de telles exigences [arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 69 ainsi que jurisprudence citée].

66 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première partie de la première question et à la deuxième question que la clause 5 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui permet aux universités de conclure avec les chercheurs des contrats à durée déterminée de trois ans, prolongeables de deux ans au maximum, sans subordonner leur conclusion ni leur prolongation à des raisons objectives liées à l'existence de besoins temporaires ou exceptionnels, et ce afin de couvrir les besoins ordinaires et permanents de l'université concernée.

Sur la seconde branche de la première question

67 Par la seconde branche de sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 5 de l'accord-cadre s'oppose à une réglementation nationale, telle que l'article 22, paragraphe 9, de la loi n° 240/2010, qui fixe à douze ans la durée totale des contrats de

travail qu'un même chercheur peut conclure, y compris avec des universités et des instituts différents, et même de manière non consécutive.

68 À cet égard, il convient de constater à titre liminaire que l'article 22, paragraphe 9, de ladite loi a pour objet de limiter non pas la durée du contrat de travail individuel à durée déterminée, mais la durée totale de toutes les différentes formes possibles de relations de travail à durée déterminée dans le domaine de la recherche, qu'il s'agisse de contrats de type A ou B ou encore d'autres formes de relations de travail, qu'une même personne peut conclure, y compris avec des universités et des instituts différents.

69 Il y a lieu de rappeler que l'objectif de la clause 5 de l'accord-cadre consiste à mettre en œuvre l'un des objectifs poursuivis par cet accord-cadre, à savoir éviter la précarisation des salariés par le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, considéré comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs [voir, en ce sens, arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 55 ainsi que jurisprudence citée].

70 En l'occurrence, l'article 22, paragraphe 9, de la loi n° 240/2010 fixe à douze ans la durée totale de tous les contrats à durée déterminée, notamment des contrats de type A, qu'un même chercheur universitaire peut conclure avec une ou plusieurs universités.

71 Partant, à l'instar de l'article 24, paragraphe 3, de la loi n° 240/2010, l'article 22, paragraphe 9, de cette loi contient une des mesures mentionnées à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, à savoir celle portant sur la durée maximale totale de tous les contrats à durée déterminée conclus par un seul chercheur. Outre le fait que la clause 5, point 1, sous b), de l'accord-cadre ne concerne que la situation où il n'y a qu'un seul employeur, de sorte que cette clause est pertinente uniquement en cas de succession de contrats à durée déterminée conclus par un chercheur au sein d'une même université, la juridiction de renvoi n'a pas fait état d'éléments qui pourraient suggérer que cette mesure ne suffirait pas pour prévenir efficacement le recours abusif à des contrats à durée déterminée s'agissant des contrats de type A.

72 Ainsi, le fait, invoqué par la juridiction de renvoi, que la législation nationale en cause au principal ne contient pas de précisions quant au caractère véritable et provisoire des besoins à satisfaire par le recours à des contrats à durée déterminée est, pour les mêmes raisons que celles mentionnées au point 59 du présent arrêt, dénué de pertinence [voir, par analogie, arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 63].

73 Même à supposer qu'une telle mesure ne soit pas suffisante pour prévenir de manière efficace un tel recours abusif et qu'il existe des cas de figure dans lesquels, malgré l'existence d'une règle de sauvegarde portant, comme en l'occurrence, sur la durée maximale totale des contrats à durée déterminée successifs, un État membre peut méconnaître les prescriptions de la clause 5 de l'accord-cadre en recourant à des contrats de travail à durée déterminée pour couvrir des besoins qui ont un caractère permanent et durable, un tel recours à ces relations de travail à durée déterminée serait, dans une situation telle que celles au principal, justifié par des raisons objectives au regard de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

74 En effet, en premier lieu, et comme l'a également relevé la juridiction de renvoi dans ses demandes de décision préjudicielle, la nature de la recherche universitaire pourrait justifier le caractère temporaire du recrutement des chercheurs universitaires.

75 À cet égard, le caractère souvent limité de la durée de la mission d'un chercheur est lié au type de prestations qu'il doit effectuer et qui consistent, notamment, en l'analyse de sujets spécifiques et en la réalisation d'études et de recherches, dont les résultats sont publiés ultérieurement. Ainsi, pour une université, la nature et le nombre des champs, ainsi que le type, la durée et le contenu des activités de recherche susceptibles d'être choisis revêtent un caractère largement imprévisible.

76 En deuxième lieu, ainsi qu'il a été constaté aux points 63 à 65 du présent arrêt, le fait que les universités aient un besoin permanent d'employer des chercheurs universitaires, ainsi qu'il semble ressortir de la réglementation nationale en cause au principal, ne signifie pas que ce besoin ne pourrait être satisfait en ayant recours à des contrats de travail à durée déterminée [arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 67 ainsi que jurisprudence citée].

77 En effet, le poste de chercheur apparaît être conçu comme la première étape dans la carrière d'un scientifique, ce chercheur étant destiné, en tout état de cause, à évoluer vers un autre poste, à savoir un poste d'enseignant, en tant que professeur associé dans un premier temps et en tant que professeur titulaire dans un second temps [arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 68 ainsi que jurisprudence citée].

78 Du reste, il ne ressort pas des décisions de renvoi préjudiciel que les universités utiliseraient des contrats à durée déterminée pour satisfaire des besoins ordinaires et permanents de recherche et d'enseignement, ce qu'il incombe, toutefois, à la juridiction nationale de vérifier.

79 S'agissant, en outre, du fait que la prolongation de deux ans des contrats de type A est conditionnée à l'évaluation positive des activités d'enseignement et de recherche effectuées, les « besoins particuliers » du secteur concerné peuvent raisonnablement consister, pour ce qui est du domaine de la recherche scientifique, en la nécessité d'assurer l'évolution de la carrière des différents chercheurs en fonction de leurs mérites respectifs, lesquels doivent par conséquent être évalués.

80 En troisième lieu, ainsi qu'il a déjà été souligné au point 65 du présent arrêt, une durée totale maximale de douze années, telle que celle en cause au principal, peut être justifiée par la nécessité d'assurer l'évolution de la carrière des différents chercheurs en fonction de leurs mérites respectifs et n'est donc pas incompatible avec l'idée de progression dans la carrière universitaire [voir, par analogie, arrêt du 3 juin 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR e.a. (Chercheurs universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, point 69 ainsi que jurisprudence citée].

81 En outre, un chercheur bénéficiant d'un contrat de type A ne semble pas être empêché de participer à des concours en vue d'obtenir un autre type de contrat à durée déterminée, tel que le contrat de type B, qui peut ensuite aboutir à une stabilisation professionnelle comme professeur auprès de la même institution universitaire ou d'une autre institution. Le contrat de type A semble donc permettre à un chercheur d'acquérir des qualifications universitaires et scientifiques supplémentaires afin d'obtenir un contrat de type B ou, à la suite d'une habilitation scientifique, de participer à des concours pour parvenir à un contrat de travail à durée indéterminée en tant que professeur.

82 Dans ce contexte, il appartient à la juridiction nationale d'apprécier, dans chaque cas particulier, toutes les circonstances matérielles des affaires dont elle est saisie, en tenant compte, notamment, du nombre de contrats conclus par la même université avec le même chercheur ou pour

effectuer le même travail, et en examinant aussi la typologie des procédures de sélection et l'intervalle entre chaque procédure, afin d'éviter que l'employeur ne fasse une utilisation abusive de contrats à durée déterminée en série (voir, par analogie, arrêt du 13 janvier 2022, MIUR et Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, point 107).

83 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la seconde branche de la première question que la clause 5 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui fixe à douze ans la durée totale des contrats de travail qu'un même chercheur peut conclure, y compris avec des universités et des instituts différents, et même de manière non consécutive.

Sur la cinquième question

84 Par sa cinquième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 5 de l'accord-cadre s'oppose à une réglementation nationale qui ne permet pas une transformation des contrats à durée déterminée d'une durée de trois ans conclus par les chercheurs universitaires, prolongeables de deux ans au maximum, en contrats à durée indéterminée, lorsqu'il n'existe, dans l'ordre juridique national, aucune autre mesure pour éviter et sanctionner un éventuel recours abusif, par les universités, à des contrats à durée déterminée.

85 Ainsi qu'il ressort des réponses apportées aux première et deuxième questions et sous réserve de la vérification par la juridiction de renvoi, la clause 5 de l'accord-cadre ne s'oppose pas à une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, celle-ci ne donnant pas lieu à un risque de recours abusif à des contrats à durée déterminée. Il n'est donc pas nécessaire de répondre à la cinquième question.

Sur la troisième question

86 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4 de l'accord-cadre s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit la possibilité, sous certaines conditions, de stabiliser l'emploi des chercheurs des organismes publics de recherche ayant conclu un contrat à durée déterminée mais qui refuse cette possibilité aux chercheurs universitaires ayant conclu un contrat à durée déterminée.

87 À cet égard, il importe de rappeler que, selon une jurisprudence constante, 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 ledit accord-cadre (arrêt du 13 janvier 2022, MIUR et Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, point 72 ainsi que jurisprudence citée).

88 En particulier, la clause 4 de l'accord-cadre vise à faire application du principe de non-discrimination 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 13 janvier 2022, MIUR et Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, point 73 ainsi que jurisprudence citée].

89 Or, le fait que certains travailleurs à durée déterminée, tels que les chercheurs universitaires, ne peuvent pas bénéficier de la stabilisation de leur emploi, alors que les chercheurs des organismes

publics de recherche ayant conclu un contrat à durée déterminée le peuvent, constitue une différence de traitement entre deux catégories de travailleurs à durée déterminée.

90 Il y a donc lieu de répondre à la troisième question que la clause 4 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit la possibilité, sous certaines conditions, de stabiliser l'emploi des chercheurs des organismes publics de recherche ayant conclu un contrat à durée déterminée mais qui refuse cette possibilité aux chercheurs universitaires ayant conclu un contrat à durée déterminée.

Sur la quatrième question

91 Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4 de l'accord-cadre s'oppose à une réglementation nationale qui, en dérogeant, d'une part, à la règle générale applicable à tous les travailleurs publics et privés selon laquelle, à partir de l'année 2018, la durée maximale d'une relation à durée déterminée est fixée à 24 mois, y compris les prolongations et les renouvellements, et, d'autre part, à la règle applicable aux employés de l'administration publique selon laquelle le recours à ce type de relations est subordonné à l'existence de « besoins temporaires et exceptionnels », permet aux universités de conclure avec les chercheurs des contrats à durée déterminée de trois ans, prolongeables de deux ans au maximum, sans subordonner leur conclusion ni leur prolongation à l'existence de besoins temporaires ou exceptionnels de l'université, et qui permet également, à la fin de la période de cinq ans, de conclure avec la même personne ou avec d'autres personnes un autre contrat à durée déterminée du même type, afin de répondre aux mêmes besoins d'enseignement et de recherche que ceux liés au précédent contrat.

92 À cet égard, il a été rappelé aux points 87 et 88 du présent arrêt 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 ledit accord-cadre. En particulier, la clause 4 de l'accord-cadre vise à faire application du principe de non-discrimination 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.

93 En outre, la juridiction de renvoi n'indiquant pas précisément avec quelle catégorie de travailleurs à durée indéterminée les chercheurs ayant conclu un contrat de type A devraient être comparés, la question semble plutôt porter sur la conclusion de contrats à durée déterminée successifs dont l'abus est sanctionné par la clause 5 de l'accord-cadre et non sur la discrimination de chercheurs à durée déterminée par rapport aux travailleurs à durée indéterminée comparables.

94 Il s'ensuit qu'il convient de répondre à la quatrième question que la clause 4 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui, par dérogation, d'une part, à la règle générale applicable à tous les travailleurs publics et privés selon laquelle, à partir de l'année 2018, la durée maximale d'une relation à durée déterminée est fixée à 24 mois, y compris les prolongations et les renouvellements, ainsi que, d'autre part, à la règle applicable aux employés de l'administration publique selon laquelle le recours à ce type de relations est subordonné à l'existence de besoins temporaires et exceptionnels, permet aux universités de conclure avec les chercheurs des contrats à durée déterminée de trois ans, prolongeables de deux ans au maximum, sans subordonner leur conclusion ni leur prolongation à l'existence de besoins temporaires ou exceptionnels de l'université en cause, et qui permet également, à la fin de la

période de cinq ans, de conclure avec la même personne ou avec d'autres personnes un autre contrat à durée déterminée du même type, afin de répondre aux mêmes besoins d'enseignement et de recherche que ceux liés au précédent contrat.

Sur la sixième question

95 Par sa sixième question, qui n'a été posée que dans le cadre de l'affaire C-40/20, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre s'oppose à une réglementation nationale selon laquelle seuls les chercheurs ayant conclu un contrat à durée déterminée d'un certain type ou un contrat à durée indéterminée ont la possibilité, lorsqu'ils ont obtenu l'habilitation scientifique nationale, de se soumettre à une procédure d'évaluation spécifique aux fins de leur inscription sur la liste des professeurs associés, alors que cette possibilité est refusée aux chercheurs ayant conclu un contrat à durée déterminée d'un autre type, lorsqu'ils ont également obtenu l'habilitation scientifique nationale, dans le cas où ces derniers exercent les mêmes activités professionnelles et fournissent les mêmes services d'enseignement aux étudiants que les deux premières catégories de chercheurs.

96 À cet égard, il ressort des réponses apportées aux troisième et quatrième questions que la clause 4 de l'accord-cadre ne concerne que les discriminations entre les travailleurs qui ont conclu des contrats de travail à durée déterminée et ceux qui ont conclu des contrats de travail à durée indéterminée et qui travaillent dans le même secteur. Une éventuelle inégalité de traitement entre deux catégories de travailleurs à durée déterminée et donc, comme dans les affaires au principal, entre les chercheurs ayant conclu des contrats de type A et ceux ayant conclu des contrats de type B ne relève pas du champ d'application de cette clause 4.

97 En revanche, une éventuelle inégalité entre les chercheurs ayant conclu des contrats à durée indéterminée et les chercheurs ayant conclu des contrats de type A, les seconds n'étant pas habilités à accéder à la procédure d'évaluation aux fins de titularisation en tant que professeur en vertu de l'article 24, paragraphe 6, de la loi n° 240/2010, tombe dans le champ d'application de cette clause.

98 À cet égard, même s'il appartient, en principe, à la juridiction de renvoi de déterminer la nature ainsi que les objectifs des mesures en cause, il résulte des éléments du dossier dont dispose la Cour ainsi que de la jurisprudence constante à cet égard que les conditions d'évolution de la carrière professionnelle doivent être considérées comme étant des « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre (voir, en ce sens, ordonnance du 22 mars 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non publiée, EU:C:2018:207, points 46 à 48 et jurisprudence citée).

99 Cela étant, 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 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, point 141 et jurisprudence citée].

100 Ainsi, le principe de non-discrimination a 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 [arrêt du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, point 142 et jurisprudence citée].

101 Selon une jurisprudence constante, 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 cet 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 16 juillet 2020, *Governo della Repubblica italiana* (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, point 143 et jurisprudence citée].

102 S'il est établi que, lorsqu'ils sont employés, les travailleurs à durée déterminée exercent les mêmes fonctions que les travailleurs employés par le même employeur pour une durée indéterminée ou occupent 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 [arrêt du 16 juillet 2020, *Governo della Repubblica italiana* (Statut des juges de paix italiens), C-658/18, EU:C:2020:572, point 144 et jurisprudence citée].

103 En l'occurrence, il appartient au seul juge national de déterminer si les chercheurs ayant conclu un contrat de type A se trouvent dans une situation comparable à celle des chercheurs ayant conclu un contrat à durée indéterminée, en tenant compte de tous les éléments mentionnés au point 101 du présent arrêt.

104 À cet égard, il ressort de la demande de décision préjudicielle que la juridiction de renvoi semble considérer que les missions confiées aux différentes catégories de chercheurs sont identiques.

105 S'agissant d'une éventuelle raison objective justifiant l'inégalité de traitement entre les deux catégories de chercheurs, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, la notion de « raisons objectives », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, doit être comprise comme ne permettant pas de justifier une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée par le fait que cette différence est prévue par une norme générale et abstraite, telle une loi ou une convention collective (arrêt du 17 mars 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, point 59 et jurisprudence citée).

106 Au contraire, ladite notion 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 17 mars 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, point 60 et jurisprudence citée).

107 Or, en l'occurrence, la juridiction de renvoi ne fait état d'aucune raison objective qui pourrait justifier l'inégalité de traitement qu'elle semble avoir constatée et qui consisterait en la possibilité octroyée aux chercheurs ayant conclu un contrat à durée indéterminée et refusée aux chercheurs ayant conclu un contrat de type A de se soumettre à une procédure d'évaluation spécifique aux fins de l'inscription sur la liste des professeurs associés. Ainsi, et sous réserve d'une vérification par cette juridiction, il apparaît exister une inégalité de traitement entre les chercheurs ayant conclu un contrat à durée indéterminée et ceux ayant conclu un contrat de type A, en méconnaissance de la clause 4 de l'accord-cadre.

108 Il s'ensuit qu'il convient de répondre à la sixième question que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale selon laquelle les chercheurs ayant conclu un contrat à durée indéterminée ont la possibilité, lorsqu'ils ont obtenu l'habilitation scientifique nationale, de se soumettre à une procédure d'évaluation spécifique aux fins de leur inscription sur la liste des professeurs associés, alors que cette possibilité est refusée aux chercheurs ayant conclu un contrat à durée déterminée, y compris lorsqu'ils ont également obtenu l'habilitation scientifique nationale, dans le cas où ces derniers exercent les mêmes activités professionnelles et fournissent les mêmes services d'enseignement aux étudiants que les chercheurs ayant conclu un contrat à durée indéterminée.

Sur les dépens

109 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 (sixième chambre) dit pour droit :

- 1) **La clause 5 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 permet aux universités de conclure avec les chercheurs des contrats à durée déterminée de trois ans, prolongeables de deux ans au maximum, sans subordonner leur conclusion ni leur prolongation à des raisons objectives liées à l'existence de besoins temporaires ou exceptionnels, et ce afin de couvrir les besoins ordinaires et permanents de l'université concernée.**
- 2) **La clause 5 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, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui fixe à douze ans la durée totale des contrats de travail qu'un même chercheur peut conclure, y compris avec des universités et des instituts différents, et même de manière non consécutive.**
- 3) **La clause 4 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, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit la possibilité, sous certaines conditions, de stabiliser l'emploi des chercheurs des organismes publics de recherche ayant conclu un contrat à durée déterminée mais qui refuse cette possibilité aux chercheurs universitaires ayant conclu un contrat à durée déterminée.**
- 4) **La clause 4 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, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui, par dérogation, d'une part, à la règle générale applicable à tous les travailleurs publics et privés selon laquelle, à partir de l'année 2018, la durée maximale d'une relation à durée déterminée est fixée à 24 mois, y compris les prolongations et les renouvellements, ainsi que, d'autre part, à la règle applicable aux employés de l'administration publique selon laquelle le recours à ce type de relations est subordonné à l'existence de besoins temporaires et exceptionnels, permet aux universités de conclure avec les chercheurs des contrats à durée déterminée de trois ans, prolongeables de deux ans au maximum, sans subordonner leur conclusion ni leur prolongation à l'existence de**

besoins temporaires ou exceptionnels de l'université en cause, et qui permet également, à la fin de la période de cinq ans, de conclure avec la même personne ou avec d'autres personnes un autre contrat à durée déterminée du même type, afin de répondre aux mêmes besoins d'enseignement et de recherche que ceux liés au précédent contrat.

5) 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, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale selon laquelle les chercheurs ayant conclu un contrat à durée indéterminée ont la possibilité, lorsqu'ils ont obtenu l'habilitation scientifique nationale, de se soumettre à une procédure d'évaluation spécifique aux fins de leur inscription sur la liste des professeurs associés, alors que cette possibilité est refusée aux chercheurs ayant conclu un contrat à durée déterminée, y compris lorsqu'ils ont également obtenu l'habilitation scientifique nationale, dans le cas où ces derniers exercent les mêmes activités professionnelles et fournissent les mêmes services d'enseignement aux étudiants que les chercheurs ayant conclu un contrat à durée indéterminée.

Signatures

* Langue de procédure : l'italien.
