



Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

8 octobre 2026*

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2003/88/CE – Droit au congé annuel payé – Article 7, paragraphe 1 – Article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES – Clause 4, point 1 – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clause 4, point 1 – Principe de non-discrimination – Principe du prorata temporis – Cumul de contrats de travail distincts – Personnel enseignant engagé sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel – Rémunération due au titre du congé annuel payé calculée sur la base du seul contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein – Octroi d'une indemnité de repas en considération du temps de travail effectif accompli en exécution du seul contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein »

Dans l'affaire C-706/23,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Curtea de Apel Iași (cour d'appel de Iași, Roumanie), par décision du 10 octobre 2023, parvenue à la Cour le 17 novembre 2023, dans la procédure

Școala gimnazială « Mihai Eminescu » Vaslui

contre

Uniunea Sindicală « Didactica » Vaslui, agissant au nom et pour le compte de ses membres :

KM e.a.,

LA COUR (première chambre),

composée de M. F. Biltgen, président de chambre, MM. S. Gervasoni, A. Kumin, M^{me} I. Ziemele (rapporteure) et M. M. Bošnjak, juges,

avocat général : M. J. Richard de la Tour,

greffier : M. V. Di Bucci,

vu la procédure écrite,

* Langue de procédure : le roumain.

considérant les observations présentées :

- pour le gouvernement roumain, par M^{mes} E. Gane, R. Antonie et A. Wellman, en qualité d’agents,
- pour la Commission européenne, par M^{mes} C. Gheorghiu et D. Recchia, en qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 26 mars 2026,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de l’article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail (JO 2003, L 299, p. 9), de l’article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne (ci-après la « Charte »), de la clause 4 de l’accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997 (ci-après l’« accord-cadre sur le travail à temps partiel »), qui figure à l’annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l’accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l’UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9), ainsi que de la clause 4 de l’accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l’« accord-cadre sur le travail à durée déterminée »), 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) (ci-après, pris ensemble, les « deux accords-cadres »).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant Școala Gimnazială « Mihai Eminescu » Vaslui (école secondaire « Mihai Eminescu » de Vaslui, Roumanie) (ci-après l’« employeur ») à Uniunea Sindicală « Didactica » Vaslui (union syndicale « Didactica » de Vaslui, Roumanie), agissant au nom et pour le compte de KM e.a., quatorze de ses membres (ci-après les « salariés concernés »), au sujet du calcul de leurs droits pécuniaires afférents au congé annuel payé et de l’octroi d’une indemnité de repas devant s’ajouter à leur rémunération, en cas de cumul d’un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et d’un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel.

Le cadre juridique

Le droit de l’Union

La directive 2003/88

- 3 L’article 7 de la directive 2003/88 prévoit :

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

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

L'accord-cadre sur le travail à temps partiel

- 4 La clause 2, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, intitulée « Champ d'application », énonce :

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

- 5 La clause 3 de cet accord-cadre, intitulée « Définitions », dispose :

« Aux termes du présent accord, on entend par :

- 1) "travailleur à temps partiel", un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable ;
- 2) "travailleur à temps plein comparable", un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences.

Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein 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 pratiques nationales. »

- 6 Aux termes de la clause 4 dudit accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination » :

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

2. Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique.

3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres et/ou les partenaires sociaux, compte tenu des législations européennes et de la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.

[...] »

L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée

- 7 La clause 2, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, intitulée « Champ d'application », énonce :

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

- 8 La clause 3 de cet 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. 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. »

- 9 Aux termes de la clause 4 dudit accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination » :

- « 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 soit justifié par des raisons objectives.
2. Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique.
3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres, après consultation des partenaires sociaux, et/ou par les partenaires sociaux, compte tenu de la législation Communautaire et la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.

[...] »

Le droit roumain

La loi n° 1/2011

- 10 L'article 254, paragraphe 1, de la Legea nr. 1/2011 a educației naționale (loi n° 1/2011, sur l'éducation nationale), du 5 janvier 2011 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 18 du 10 janvier 2011), dans la version applicable au litige au principal, abrogée par la loi n° 198/2023 et la loi n° 199/2023 à compter du 3 septembre 2023, disposait :

« Dans les établissements d'enseignement [...] peut être engagé le personnel enseignant sous contrat individuel de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une année scolaire au maximum, avec possibilité de renouvellement du contrat ou de paiement à l'heure, dans les conditions prévues par la loi. »

- 11 L'article 267 de cette loi prévoyait :

« (1) Les enseignants bénéficient de 62 jours ouvrables de congé annuel payé pendant la période des vacances scolaires. Dans des cas dûment justifiés, la direction de l'établissement d'enseignement peut interrompre le congé légal et les intéressés sont rémunérés pour le travail effectué.

[...]

(3) Le congé annuel non pris donne droit à la prise du congé restant pendant les vacances de l'année scolaire suivante. »

- 12 L'article 269 de ladite loi énonçait :

« Le personnel de direction, d'encadrement et de contrôle des inspections scolaires et le personnel de direction des établissements d'enseignement préuniversitaire et des établissements connexes bénéficient du congé annuel conformément au code du travail. »

- 13 L'article 270 de la même loi était libellé comme suit :

« Les modalités d'application relatives à la prise du congé légal sont élaborées par le Ministerul Educației și Cercetării (ministère de l'Éducation et de la Recherche) en concertation avec les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau des branches de l'enseignement. »

Le code du travail

- 14 L'article 35 de la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (loi n° 53/2003, portant code du travail), du 24 janvier 2003 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 72 du 5 février 2003), dans sa version republiée qui est applicable au litige au principal (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 345 du 18 mai 2011) (ci-après le « code du travail »), dispose :

« (1) Tout salarié a le droit de travailler auprès d'employeurs différents ou auprès du même employeur sur la base de contrats individuels de travail, sans chevauchement de temps de travail, en bénéficiant du salaire correspondant pour chacun d'entre eux. Aucun employeur ne peut appliquer un traitement défavorable au salarié exerçant ce droit.

(2) Les dispositions du paragraphe 1 sont sous réserve des cas où la loi prévoit des incompatibilités pour le cumul de certaines fonctions. »

15 L'article 106 du code du travail est libellé comme suit :

« (1) Le salarié sous contrat de travail à temps partiel jouit des droits des salariés à temps plein, dans les conditions prévues par la loi et par les conventions collectives applicables.

(2) Les droits à rémunération sont accordés au prorata du temps d'activité effectif par rapport aux droits établis pour les heures normales de travail. »

16 L'article 144 de ce code dispose, à son paragraphe 1 :

« Le droit au congé annuel payé est garanti à tous les salariés. »

17 Aux termes de l'article 150 dudit code :

« (1) Pour la période de congé annuel payé, le salarié bénéficie d'une rémunération qui ne peut être inférieure au traitement de base, ainsi que des indemnités et des primes à caractère permanent dues pour cette période, prévues dans le contrat individuel de travail.

(2) La rémunération pour le congé annuel correspond à la moyenne journalière des droits salariaux prévus au paragraphe 1 des 3 derniers mois précédant celui au cours duquel le congé est pris, multiplié par le nombre de jours de congé.

[...] »

La loi-cadre n° 153/2017

18 L'article 18 de la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (loi-cadre n° 153/2017, relative à la rémunération du personnel payé sur des fonds publics), du 28 juin 2017 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 492 du 28 juin 2017), dans la version applicable au litige au principal (ci-après la « loi-cadre n° 153/2017 »), prévoit :

« (1) À compter du 1^{er} décembre 2018, les ordonnateurs accordent obligatoirement des indemnités de repas sur une base mensuelle représentant un douzième de deux salaires nationaux de base minimaux bruts garantis [...]

(2) Les indemnités de repas visées au paragraphe 1 sont versées au prorata du temps effectivement travaillé le mois précédent, dans le respect de l'article 25, paragraphe 1.

[...] »

19 L'article 11 de l'annexe I, point B, intitulé « Réglementation spécifique au personnel enseignant », de la loi-cadre n° 153/2017 énonce :

« Le personnel enseignant bénéficie d'un droit au congé annuel en vertu de la loi n° 1/2011 [...] et perçoit une rémunération de congé annuel calculée conformément aux prescriptions légales applicables au personnel rémunéré sur des fonds publics. »

20 L'article 12 de cette annexe I prévoit :

« (1) Le personnel enseignant, de direction, d'encadrement et de contrôle, y compris les enseignants exerçant des fonctions d'encadrement dans les établissements d'enseignement préuniversitaire, peut également être rémunéré à l'heure ou de manière cumulée, conformément à la loi n° 1/2011, telle que modifiée et complétée ultérieurement. Le calcul pour la rémunération à l'heure ou cumulative se fait sur la base du temps de travail pédagogique prévu par la loi n° 1/2011, telle que modifiée et complétée ultérieurement.

(2) Les modalités d'application des dispositions figurant au paragraphe 1 sont établies par arrêté du ministre de l'éducation et de la recherche. »

Les arrêtés ministériels relatifs à la prise de congé du personnel enseignant

21 L'article 5 de Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (règles méthodologiques relatives à la prise du congé annuel par le personnel enseignant) qui figurent dans l'annexe de l'Ordinul nr. 5559/2011 al ministrului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (arrêté n° 5559/2011 du ministre de l'Éducation, de la Recherche, de la Jeunesse et du Sport, portant approbation des règles méthodologiques relatives à la prise du congé annuel par le personnel enseignant), du 7 octobre 2011 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 723 du 13 octobre 2011) dans la version applicable au litige au principal (ci-après l'« arrêté n° 5559/2011 »), abrogé à compter du 11 juillet 2021, énonçait :

« (1) Les enseignants en activité exerçant également un travail en régime de paiement à l'heure n'ont droit au congé annuel payé que pour la fonction de base pour laquelle le contrat de travail est conclu.

(2) Le personnel enseignant mis à la retraite sous contrat de travail à durée déterminée sous régime de rémunération à l'heure, à temps plein ou à temps partiel, bénéficie d'un congé proportionnel au temps de travail effectif calculé conformément à l'article 2, paragraphe 5. »

22 L'article 3 de Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă a personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat (règles méthodologiques relatives à la prise du congé du personnel enseignant, de la direction, de l'encadrement et du contrôle et du personnel de recherche de l'enseignement de l'État) qui figurent dans l'annexe de l'Ordinul nr. 4050/2021 al ministrului Educației pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă a personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat (arrêté n° 4050/2021 du ministre de l'Éducation, portant approbation des règles méthodologiques relatives à la prise du congé du personnel enseignant, de la direction, de l'encadrement et du contrôle et du personnel de recherche de l'enseignement de l'État), du 29 juin 2021 (*Monitorul Oficial al României*, n° 688 du 12 juillet 2021) (ci-après l'« arrêté n° 4050/2021 »), prévoit, à ses paragraphes 2 et 5 :

« (2) Le personnel enseignant qui a exercé une partie de l'année scolaire/universitaire a droit à un congé annuel d'une durée calculée proportionnellement à la période travaillée au cours de ladite année scolaire/universitaire.

[...]

(5) Les enseignants employés à temps partiel bénéficient d'un congé annuel au prorata du temps de travail effectif calculé conformément aux paragraphes (2) à (4). Les enseignants employés à temps partiel dans deux ou plusieurs établissements d'enseignement ont droit à des congés au sein de chaque établissement d'enseignement, au prorata du temps travaillé. »

23 L'article 4 de cet arrêté prévoit :

« (1) Les enseignants qui, au cours d'une année scolaire ou universitaire, exercent leur activité successivement dans plusieurs établissements d'enseignement se voient octroyer le congé annuel par l'établissement où ils travaillent au début des vacances scolaires. Dans ces cas de figure, l'indemnité de congé est à la charge de tous les établissements d'enseignement où ils ont été employés, au prorata de la période travaillée dans chacun d'eux au cours de l'année scolaire ou universitaire concernée.

[...] »

24 L'article 5 dudit arrêté énonce :

« (1) Les enseignants en activité exerçant également un travail payant à l'heure n'ont droit à des congés payés que pour la fonction de base pour laquelle le contrat individuel de travail est conclu.

(2) Le personnel enseignant mis à la retraite, sous contrat de travail payant à temps plein ou à temps partiel, bénéficie d'un congé proportionnel au temps de travail effectif, calculé conformément aux dispositions de l'article 3. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

25 Entre l'année 2019 et l'année 2022, les salariés concernés ont conclu, avec l'employeur, des contrats de travail à durée déterminée et à temps partiel, prévoyant une rémunération à l'heure, pour la période allant du mois de septembre au mois de juin de chaque année scolaire. Ces contrats se cumulaient avec les contrats de travail à durée indéterminée et à temps plein qu'ils avaient conclus, en tant que personnel enseignant ou personnel enseignant auxiliaire, avec cet établissement scolaire ou, pour l'une d'entre eux, avec un autre établissement scolaire.

26 Il ressort de la décision de renvoi que, pendant la période en cause, les salariés concernés ont bénéficié d'un nombre de jours de congé compris entre 27 et 62. Les droits pécuniaires liés aux périodes de congé annuel ainsi que l'indemnité de repas ont été calculés exclusivement sur la base du contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, sans tenir compte de l'activité exercée dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée et à temps partiel.

27 Les salariés concernés, représentés par l'union syndicale « Didactica » de Vaslui, ont saisi le Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui, Roumanie) d'un recours visant à enjoindre à l'employeur de leur verser, d'une part, les indemnités de congé annuel payé et, d'autre part, les indemnités de repas au prorata du temps de travail effectif, sur la base des salaires perçus dans le cadre du régime de paiement à l'heure.

- 28 Par jugement du 17 mars 2023, le Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui) a fait droit à ce recours.
- 29 Premièrement, s'agissant de la détermination des droits pécuniaires liés aux périodes de congé annuel, pour écarter l'application des actes administratifs réglementaires, à savoir les arrêtés n° 5559/2011 et n° 4050/2021 qui limitent l'octroi de congés annuels payés au contrat de travail conclu pour la fonction de base, à savoir le contrat à durée indéterminée et à temps plein, cette juridiction a relevé que l'article 144, paragraphe 1, du code du travail, qui garantit le droit au congé annuel payé, a une valeur juridique supérieure à ces actes dans la hiérarchie des normes. Elle s'est également fondée sur l'application combinée de l'article 7 de la directive 2003/88 et de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, relative au principe de non-discrimination, tels qu'interprétés par la Cour, pour juger que la réglementation nationale limitant l'octroi du congé annuel payé est incompatible avec ces dispositions.
- 30 Ladite juridiction a relevé que cette réglementation méconnaissait les dispositions pertinentes du droit de l'Union selon lesquelles le droit au congé annuel payé est un droit inconditionnel et impératif et, pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les salariés à temps partiel ne doivent pas être traités d'une manière moins favorable que les salariés à temps plein.
- 31 Deuxièmement, s'agissant de l'indemnité de repas réclamée au prorata du temps de travail effectif, la juridiction de première instance a retenu, pour ordonner son versement aux salariés concernés, que la réglementation applicable, à savoir l'article 18 de la loi-cadre n° 153/2017, n'opérait aucune distinction selon la nature du contrat de travail conclu par le salarié.
- 32 Ainsi, elle a jugé que tant le refus de reconnaître un tel droit au congé annuel payé que celui d'octroyer l'indemnité de repas, prévue par la législation nationale dans des conditions n'opérant aucune distinction selon la nature du contrat de travail en cause, n'étaient pas justifiés.
- 33 L'employeur a interjeté appel de ce jugement devant la Curtea de Apel Iași (cour d'appel de Iași, Roumanie), qui est la juridiction de renvoi, en limitant cet appel à l'octroi de l'indemnité de congé annuel.
- 34 L'employeur fait valoir que le salaire de base de l'enseignant recruté en contrat de travail à durée indéterminée constitue la référence pour le calcul de la rémunération horaire applicable aux emplois d'enseignants vacants ou réservés. Il estime que l'activité d'enseignement rémunérée à l'heure doit être considérée comme étant un élément additionnel au contrat de travail à durée indéterminée et souligne que le législateur national a prévu que l'indemnité de congé annuel ne peut être attribuée qu'au regard du temps de travail de référence, à savoir celui couvert par le contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.
- 35 La juridiction de renvoi relève que, d'une part, la question juridique en cause en l'espèce concerne la rémunération due au titre des congés annuels payés et non la durée de la période de repos, la réglementation nationale prévoyant, pour les salariés concernés, un congé annuel payé dont la durée dépasse celle minimale garantie par la directive 2003/88.
- 36 D'autre part, cette juridiction estime que cette réglementation établit une différence de traitement entre les salariés employés sur la base d'un seul contrat de travail, qui bénéficient d'une rémunération au titre du droit au congé annuel payé calculée par rapport aux revenus perçus, et les salariés cumulant deux contrats de travail distincts, comme les salariés concernés, dont les

droits pécuniaires afférents à ce congé sont calculés uniquement par rapport aux seuls revenus découlant de l'exécution du contrat de base, correspondant au contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

- 37 Dans ce contexte, la juridiction de renvoi émet des doutes, en premier lieu, en ce qui concerne le respect de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et du principe de non-discrimination, énoncé aux clauses 4 des deux accords-cadres, par ladite réglementation nationale, en ce qui concerne le mode de calcul de la rémunération due au titre du congé annuel payé des salariés concernés.
- 38 En second lieu, cette juridiction s'interroge, au regard des termes des clauses 4 des deux accords-cadres, sur l'obligation de l'employeur de payer aux salariés concernés l'indemnité de repas au titre de l'exécution du second contrat, à savoir le contrat à durée déterminée et à temps partiel, alors que seule l'activité exercée en vertu du contrat de base est actuellement prise en compte par cet employeur.
- 39 La juridiction de renvoi considère que les salariés concernés font l'objet d'un traitement moins favorable et que la motivation contenue à l'article 18 de la loi-cadre n° 153/2017, qui consacre le droit à l'indemnité de repas en fixant un niveau maximal atteint par le seul temps de travail accompli à temps plein, tel que prévu dans le contrat de travail de base, n'est pas de nature à justifier cette différence de traitement à l'égard des salariés concernés.
- 40 Cette juridiction présume que, lorsqu'un salarié a conclu simultanément deux contrats de travail avec le même employeur ou des employeurs différents, comme c'est le cas en l'espèce, le droit au congé annuel prévu à l'article 7 de la directive 2003/88 doit être garanti au titre de chacun de ces contrats, le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ainsi que le contrat à durée déterminée à temps partiel. S'appuyant sur l'arrêt du 11 novembre 2015, *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745), ladite juridiction indique que, s'il est considéré que l'indemnité de repas fait partie de la rémunération ordinaire de l'enseignant afférente à l'exécution du contrat à durée déterminée et à temps partiel, cette indemnité doit également être incluse dans la détermination des droits pécuniaires afférents au congé annuel payé.
- 41 C'est dans ces conditions que la Curtea de Apel Iași (cour d'appel de Iași) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
- « 1) L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, l'article 31, paragraphe 2, de la [Charte], la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, et la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale selon laquelle, en cas de cumul de contrats de travail par le même travailleur de l'enseignement préuniversitaire, à savoir un contrat à durée indéterminée à temps plein pour la fonction de base et un contrat à durée déterminée à temps partiel en régime de paiement à l'heure, ce travailleur a droit à la rémunération afférente au congé annuel payé calculée uniquement pour la fonction de base ?
- 2) La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, et l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation et à une pratique nationales qui font obstacle, en cas de cumul de contrats de travail par le personnel

enseignant de l'enseignement préuniversitaire, à savoir un contrat à durée indéterminée à temps plein pour la fonction de base et un contrat à durée déterminée à temps partiel en régime de paiement à l'heure, à ce que l'indemnité de repas soit octroyée au prorata du temps de travail effectif accompli sur la base du contrat à durée déterminée à temps partiel et à ce que celle-ci soit incluse dans la détermination du montant de l'indemnité de congé annuel ? »

La procédure devant la Cour

- 42 Par décision du 10 décembre 2024, la Cour a attribué la présente affaire à la sixième chambre et a décidé que cette affaire serait jugée sans audience de plaidoiries et sans conclusions.
- 43 À la demande de la sixième chambre de la Cour, présentée en application de l'article 60, paragraphe 3, du règlement de procédure de la Cour, cette dernière a décidé, le 28 octobre 2025, de renvoyer l'affaire à la première chambre. La Cour a décidé, en outre, que l'affaire sera jugée sans audience de plaidoiries, mais avec le bénéfice de conclusions.
- 44 Par l'ordonnance du 5 décembre 2025, Școala gimnazială « Mihai Eminescu » (C-706/23, EU:C:2025:951), la Cour, M. l'avocat général entendu, a ordonné l'ouverture de la phase orale de la procédure, conformément à l'article 83 du règlement de procédure.
- 45 Le 26 mars 2026, M. l'avocat général a présenté ses conclusions.

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

- 46 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, ainsi que les clauses 4, point 1, des deux accords-cadres doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui prévoit, en cas de cumul par un salarié d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel prévoyant une rémunération à l'heure, que la rémunération due à ce salarié au titre du congé annuel payé ne tienne pas compte du temps de travail effectué et des revenus perçus dans le cadre de l'exécution de ce second contrat.
- 47 Afin d'apporter une réponse utile à la première question, il convient, à titre liminaire, de rappeler que, conformément à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, tout travailleur bénéficie d'un droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.
- 48 Ce droit, conféré à tout travailleur, reflète et concrétise ainsi le droit fondamental à une période annuelle de congés payés, consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte (voir, en ce sens, arrêt du 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, point 25 et jurisprudence citée).
- 49 Il importe de rappeler que, d'une part, le droit au congé annuel payé constitue un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites

expressément énoncées par la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêts du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, point 43, et du 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, point 24 ainsi que jurisprudence citée).

- 50 D'autre part, il convient de préciser que le droit au congé annuel ne constitue que l'un des deux volets du droit au congé annuel payé. Ce droit fondamental comporte également un droit à l'obtention d'un paiement (voir, en ce sens, arrêt du 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, point 29 et jurisprudence citée).
- 51 En effet, la Cour a précisé que l'expression « congé annuel payé », figurant à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, signifie que, pour la durée du « congé annuel », au sens de cette directive, la rémunération doit être maintenue, en d'autres termes, le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos [arrêts du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 32 et jurisprudence citée, ainsi que du 9 décembre 2021, Staatssecretaris van Financiën (Rémunération pendant le congé annuel payé), C-217/20, EU:C:2021:987, point 26]. Selon cette jurisprudence, les droits au congé annuel payé doivent en principe être calculés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail (arrêt du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 27).
- 52 À cet égard, la Cour a indiqué que l'objectif de cette exigence est de placer le travailleur, lorsqu'il exerce son droit au congé annuel payé, dans une situation qui est, s'agissant du salaire, comparable aux périodes de travail [arrêts du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 33 et jurisprudence citée, ainsi que du 9 décembre 2021, Staatssecretaris van Financiën (Rémunération pendant le congé annuel payé), C-217/20, EU:C:2021:987, point 27].
- 53 La Cour a également dit pour droit que l'employeur n'est tenu d'octroyer la rémunération due au titre de la période de congé annuel payé, en vertu de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, que pour la durée du congé annuel minimum prévu à cette disposition. Cependant, ladite disposition n'exige pas que la rémunération ordinaire soit octroyée pour la partie de son congé annuel excédant, en vertu du droit national, la durée minimale de quatre semaines prévue par cette directive (voir, en ce sens, arrêt du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 41).
- 54 En outre, si des mesures nationales concernant le nombre ou les conditions d'octroi de jours de congé annuel payé vont au-delà des exigences minimales prévues à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, elles ne peuvent pas servir à compenser l'effet négatif, pour le travailleur, d'une réduction de la rémunération due au titre de ce congé, sous peine de remettre en cause le droit au congé annuel payé au titre de cette disposition, dont fait partie intégrante le droit pour le travailleur de jouir, durant sa période de congé et de détente, de conditions économiques comparables à celles concernant l'exercice de son travail (voir, en ce sens, arrêts du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 43, ainsi que du 19 novembre 2019, TSN et AKT, C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, point 35).
- 55 À cet égard, la Cour a relevé que, lorsque la rémunération versée au titre du droit au congé annuel payé prévu à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 est inférieure à la rémunération ordinaire que le travailleur reçoit pendant les périodes de travail effectif, celui-ci risque d'être incité à ne pas prendre son congé annuel payé, dans la mesure où cela conduirait, pendant son congé annuel, à une diminution de sa rémunération [voir, en ce sens, arrêt du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 44, et du 9 décembre 2021, Staatssecretaris van Financiën (Rémunération pendant le congé annuel payé), C-217/20, EU:C:2021:987, point 33].

- 56 En l'occurrence, la juridiction de renvoi précise que, pour les salariés concernés qui cumulent un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel, la rémunération due au titre du congé annuel payé prévu à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 est calculée uniquement à partir des revenus afférents au contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein. En conséquence, les revenus correspondant aux périodes de travail effectif accomplies dans le cadre du contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel ne sont pas pris en compte dans ce calcul.
- 57 Il importe, dès lors, de constater que, du moins pour ce qui est de la durée du congé annuel minimum prévu à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, cette disposition s'oppose à une réglementation nationale qui ne permet pas de prendre en compte, pour le calcul de la rémunération au titre du congé annuel payé, des revenus correspondant au temps de travail effectif accompli par les salariés concernés dans le cadre de leur contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel.
- 58 En effet, le montant de la rémunération versée aux travailleurs, au titre du congé annuel payé minimum prévu à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, ne doit pas être inférieur à la moyenne de la rémunération ordinaire prévue pour ceux-ci pendant les périodes de travail effectif.
- 59 À cet égard, comme l'a souligné l'avocat général aux points 46 et 47 de ses conclusions, si le fait que le travailleur en contrat à durée indéterminée soit lié à son employeur également par un contrat à durée déterminée n'a aucune incidence sur l'application de l'article 7 de la directive 2003/88, l'exclusion des heures travaillées en contrat à durée déterminée et à temps partiel du calcul de la rémunération due au titre du congé annuel payé impose toutefois d'examiner l'applicabilité des deux accords-cadres à la situation de cumul de deux contrats de travail par les mêmes salariés, telle qu'elle se présente en l'occurrence.
- 60 La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée 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 exercent une activité en vertu d'un contrat à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. De même, conformément à l'objectif d'élimination des discriminations entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein, la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, en ce qui concerne les conditions d'emploi, s'oppose à ce que les travailleurs à temps partiel soient traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives [arrêt du 7 avril 2022, Ministero della Giustizia e.a. (Statut des juges de paix italiens), C-236/20, EU:C:2022:263, points 32 et 33].
- 61 Cette interdiction de discrimination n'est que l'expression spécifique du principe général d'égalité qui relève des principes fondamentaux du droit de l'Union (arrêts du 10 juin 2010, Bruno e.a., C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, point 58 ainsi que jurisprudence citée, et du 4 septembre 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, points 33 et 34 ainsi que jurisprudence citée).
- 62 Le libellé de la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel et celui de la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée étant, en substance, identiques, il y a lieu de relever que les considérations exprimées à l'égard de l'une de ces

dispositions valent également, mutatis mutandis, à l'égard de l'autre [arrêt du 7 avril 2022, Ministero della Giustizia e.a. (Statut des juges de paix italiens), C-236/20, EU:C:2022:263, point 34].

- 63 Afin de déterminer si les salariés concernés ont fait l'objet d'un traitement méconnaissant le point 1 des clauses 4 des deux accords-cadres, il convient d'analyser, premièrement, l'applicabilité de ces dispositions *ratione personae*.
- 64 Aux termes de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, par « travailleur à temps partiel », il est entendu un travailleur dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable. Aux termes de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, par « travailleur à durée déterminée », il est entendu 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.
- 65 Selon la jurisprudence de la Cour, la directive 1999/70 et l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée trouvent à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs fournissant des prestations rémunérées dans le cadre d'une relation d'emploi à durée déterminée les liant à leur employeur, qu'il s'agisse d'administrations ou d'autres entités du secteur public (arrêts du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, points 25 et 28 ; du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, points 42, 55 et 58 ; du 20 juin 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, point 24, ainsi que du 4 septembre 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, point 37).
- 66 Concernant la question de savoir si les clauses 4, point 1, des deux accords-cadres sont applicables en cas de cumul de contrats avec le même employeur, comme c'est notamment le cas en l'occurrence, il convient de rappeler, en premier lieu, que la Cour a déjà jugé, eu égard aux objectifs poursuivis par les deux accords-cadres que leurs clauses 4 doivent être comprises comme étant l'expression d'un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive (voir, en ce sens, arrêts du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, point 114 ; du 10 juin 2010, Bruno e.a., C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, point 32, ainsi que du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 44).
- 67 En deuxième lieu, la Cour a également déjà jugé que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée 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 [arrêts du 7 avril 2022, Ministero della Giustizia e.a. (Statut des juges de paix italiens), C-236/20, EU:C:2022:263, point 35 ainsi que jurisprudence citée ; du 20 février 2024, X (Absence de motifs de résiliation), C-715/20, EU:C:2024:139, point 42, et du 4 septembre 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, point 42].
- 68 En troisième lieu, la Cour a relevé que la situation de cumul de contrats successifs, à savoir celle d'un contrat de travail à temps partiel suivi par un contrat de travail à temps plein, ne saurait faire l'objet d'une exclusion automatique du champ d'application de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel. En effet, exclure d'emblée l'application de cet accord-cadre dans une telle situation reviendrait à réduire, au mépris de l'objectif assigné à cette clause 4, le champ de la protection

accordée aux travailleurs concernés contre les discriminations et aboutirait à une interprétation indûment restrictive de ladite clause 4 contraire à la jurisprudence de la Cour (voir, en ce sens, arrêt du 7 juillet 2022, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, points 44 et 45).

- 69 Cette conclusion doit s'imposer dans le cas de figure d'un cumul d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein avec un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel, dès lors que, ainsi que l'a souligné M. l'avocat général au point 63 de ses conclusions, une interprétation des clauses 4, point 1, des deux accords-cadres qui exclurait de leurs champs d'application une situation de cumul de contrats de travail, que les termes de ces clauses 4 ne suggèrent pas, reviendrait à réduire, contrairement au libellé et au contexte desdites clauses 4 ainsi qu'à l'objectif qui leur est assigné, le champ de la protection accordée aux travailleurs concernés contre les discriminations.
- 70 Par ailleurs, si la clause 2, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel permet, certes, aux États membres ou aux partenaires sociaux d'exclure totalement ou partiellement des dispositions de celui-ci les travailleurs à temps partiel qui travaillent sur une base occasionnelle, il convient toutefois de relever qu'une telle exclusion n'est en aucun cas automatique, dès lors qu'elle est soumise à un certain nombre de procédures et de conditions (voir, en ce sens, arrêt du 7 juillet 2022, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, point 48). Or, aucun élément du dossier dont dispose la Cour ne permet de constater que la réglementation roumaine aurait fait usage d'une telle exclusion.
- 71 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de considérer que chacun des salariés concernés relève de la notion de « travailleur à durée déterminée » et de « travailleur à temps partiel », au sens des clauses 4, point 1, des deux accords-cadres, lues en combinaison avec les clauses 3, point 1, de ceux-ci, et, partant, du champ d'application *ratione personae* de ces dispositions.
- 72 Deuxièmement, quant à la question de savoir si la rémunération due au titre du congé annuel payé relève de la notion de « conditions d'emploi » visée aux clauses 4, point 1, des deux accords-cadres, il ressort de la jurisprudence que cette notion englobe les conditions relatives aux rémunérations [voir, en ce sens, arrêts du 7 avril 2022, *Ministero della Giustizia e.a.* (Statut des juges de paix italiens), C-236/20, EU:C:2022:263, point 36, ainsi que du 7 juillet 2022, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, point 52 et jurisprudence citée].
- 73 En particulier, la Cour a jugé que relèvent des « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, les éléments constitutifs de la rémunération, y compris le niveau de ces éléments, le droit au congé annuel payé ainsi que les conditions relatives aux pensions de retraite qui sont fonction de la relation de travail [arrêts du 7 avril 2022 *Ministero della Giustizia e.a.* (Statut des juges de paix italiens), C-236/20, EU:C:2022:263, point 38, ainsi que du 27 juin 2024, *Peigli*, C-41/23, EU:C:2024:554, point 43]. S'agissant de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, la Cour s'est prononcée de manière analogue (arrêts du 10 juin 2010, *Bruno e.a.*, C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, point 42, ainsi que du 19 octobre 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, points 41 et 42).
- 74 Étant donné que le droit au congé annuel payé comprend un droit à l'obtention d'un paiement, la rémunération due à ce titre relève donc de la notion de « conditions d'emploi », au sens des clauses 4 des deux accords-cadres.

- 75 Partant, les situations en cause au principal relèvent du champ d'application ratione materiae de ces clauses 4.
- 76 Troisièmement, il convient d'apprécier si des salariés concernés, dans le cadre de leur contrat à durée déterminée et à temps partiel, exercent un travail identique ou similaire, au sens des deux accords-cadres, à celui exercé par des travailleurs employés par le même employeur pour une durée indéterminée et à temps plein. À cet égard, il y a lieu 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 salariés peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable [voir, en ce sens, arrêt du 15 décembre 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri e.a. (Chercheurs universitaires), C-40/20 et C-173/20, EU:C:2022:985, point 101 ainsi que jurisprudence citée].
- 77 La clause 3, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel indique que par « travailleur à temps plein comparable » il est entendu un travailleur à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences. De même, la clause 3, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée précise que par « travailleur à durée indéterminée comparable » il est entendu 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.
- 78 La Cour a déjà jugé que lorsque 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 [arrêts du 15 décembre 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri e.a. (Chercheurs universitaires), C-40/20 et C-173/20, EU:C:2022:985, point 102 ainsi que jurisprudence citée, et du 19 octobre 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, point 45].
- 79 Il ressort de la décision de renvoi que, dans le cadre d'un cumul de contrat à durée indéterminée et à temps plein avec un contrat à durée déterminée et à temps partiel, les salariés concernés ont assuré, par la conclusion de ce dernier contrat, la relève d'autres enseignants sur des postes vacants, remplissant ainsi des fonctions identiques à celles de ces enseignants.
- 80 Il s'ensuit que, en cas de cumul de contrats dans des circonstances telles que celles en cause au principal, il est satisfait au critère de la comparabilité de situations, à savoir que la situation des salariés concernés en tant que salariés en contrat à durée déterminée et à temps partiel est comparable à celle des salariés employés par le même employeur pour une durée indéterminée et à temps plein.
- 81 Quatrièmement, s'agissant de la différence de traitement au préjudice des salariés concernés, il ressort de la décision de renvoi que les articles 5 des arrêtés n° 5559/2011 et n° 4050/2021, dans la mesure où ces salariés cumulent un contrat de base, en tant que travailleurs à durée indéterminée et à temps plein, et un second contrat, en tant que salariés à durée déterminée et à temps partiel rémunérés à l'heure, ne permettent pas de tenir compte, dans le cadre du calcul de la rémunération due au titre du congé annuel payé, des revenus perçus dans le cadre de ce second contrat.

- 82 Partant, sous réserve d'une vérification par la juridiction de renvoi, il y a lieu de considérer que les salariés concernés subissent un traitement moins favorable en ce qui concerne le calcul de la rémunération due au titre du congé annuel payé en cas de cumul de deux contrats de travail, l'un à durée indéterminée et à temps plein et l'autre à durée déterminée et à temps partiel.
- 83 Il y a lieu de rappeler, d'une part, que les clauses 4 des deux accords-cadres s'opposent à ce que les travailleurs à durée déterminée et à temps partiel soient traités de manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée et à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel pour une durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives (voir, en ce sens, arrêts du 20 juin 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, point 23, ainsi que du 5 mai 2022, Universiteit Antwerpen e.a., C-265/20, EU:C:2022:361, point 43).
- 84 D'autre part, la notion de « raisons objectives », au sens des clauses 4, point 1, des deux accords-cadres, ne saurait être comprise comme permettant de justifier une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée ou les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein par le fait que cette différence est prévue par une norme générale et abstraite, telle qu'une loi ou une convention collective. En effet, cette notion requiert que l'inégalité de traitement 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. Ces 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 [arrêts du 5 mai 2022, Universiteit Antwerpen e.a., C-265/20, EU:C:2022:361, points 53 et 54, ainsi que du 20 février 2024, X (Absence de motifs de résiliation), C-715/20, EU:C:2024:139, points 58 et 59 ainsi que jurisprudence citée].
- 85 En l'occurrence, ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, des juridictions nationales ont considéré que le traitement des salariés concernés n'est pas discriminatoire dans la mesure où la réglementation en cause vise à assurer la continuité de l'activité d'enseignement, soit lorsque le titulaire du poste est dans l'incapacité de travailler, soit dans les zones difficiles d'accès, où le personnel enseignant est en nombre insuffisant.
- 86 En ce qui concerne le point de savoir si la différence de traitement en cause au principal répond à un besoin réel, contribue à atteindre l'objectif visé et s'avère nécessaire à cet effet, il convient de souligner la légitimité de cet objectif en soi, à savoir assurer la continuité de l'activité d'enseignement. Il apparaît, toutefois, que la réglementation nationale en cause n'est pas justifiée au regard dudit objectif. En effet, il ressort de la décision de renvoi que l'absence de prise en compte, dans le calcul de la rémunération due au titre du congé annuel payé des salariés concernés, du travail effectué et des revenus perçus dans le cadre du contrat de travail à durée déterminée à temps partiel, n'est pas liée au même objectif.
- 87 Par conséquent, il y a lieu de considérer que la différence de traitement des salariés concernés n'est pas justifiée par des raisons objectives au regard des clauses 4, point 1, des deux accords-cadres, en ce qui concerne le calcul de la rémunération due au titre du congé annuel payé.

- 88 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, ainsi que les clauses 4 des deux accords-cadres doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui prévoit, en cas de cumul par un salarié d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel prévoyant une rémunération à l'heure, que la rémunération due à ce salarié au titre du congé annuel payé ne tienne pas compte du temps de travail effectué et des revenus perçus dans le cadre de l'exécution de ce second contrat.

Sur la seconde question

- 89 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi se demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ainsi que les clauses 4, point 1, des deux accords-cadres doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale et à une pratique nationale en vertu desquelles, en cas de cumul par un salarié d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel, prévoyant une rémunération à l'heure, d'une part, une indemnité de repas est octroyée à ce salarié en considération du seul temps de travail effectif accompli en exécution du contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et, d'autre part, le montant de cette indemnité n'est pas inclus dans le calcul de la rémunération due au titre du congé annuel payé.
- 90 À titre liminaire, il convient de relever que la juridiction de renvoi a précisé que l'indemnité de repas en cause au principal est régie par la loi-cadre n° 153/2017 relative à la rémunération du personnel payé sur des fonds publics et constitue un élément de rémunération. Pour bénéficier de cette indemnité, il n'est pas nécessaire de prouver que le montant alloué est effectivement destiné à couvrir les frais de repas. De plus, ladite indemnité relève des revenus salariaux mensuels et est soumise aux mêmes impôts et charges que ces revenus.
- 91 Il en découle que l'octroi de l'indemnité de repas relève, au titre du droit au congé annuel payé du salarié garanti par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, de celui de jouir, durant sa période de congé, de conditions économiques comparables à celles concernant l'exercice de son travail et, ainsi qu'il a été rappelé au point 51 du présent arrêt, qu'il s'agit d'un élément des droits au congé annuel payé qui doivent en principe être calculés en fonction des périodes de travail effectif. C'est dans ce contexte que la juridiction de renvoi considère que les salariés concernés ont fait l'objet d'un traitement moins favorable en matière de rémunération, en ce qui concerne l'indemnité de repas qui n'est accordée que pour le temps de travail effectif effectué dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et à temps plein et non pas pour celui effectué dans le cadre du contrat à durée déterminée et à temps partiel.
- 92 À cet égard, premièrement, ainsi qu'il a été indiqué au point 71 du présent arrêt, les salariés concernés relèvent du champ d'application *ratione personae* des deux accords-cadres.
- 93 Deuxièmement, concernant la question de savoir si l'indemnité de repas relève de la notion de « conditions d'emploi » prévue aux clauses 4, point 1, des deux accords-cadres, il ressort de la décision de renvoi que l'indemnité de repas constitue un revenu salarial. En outre, ainsi qu'il a été rappelé au point 73 du présent arrêt, la Cour a jugé que les « conditions d'emploi » englobent les conditions relatives aux rémunérations (voir, en ce sens, arrêt du 19 octobre 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, point 41 et jurisprudence citée).

- 94 Dès lors, il convient de considérer que l'indemnité de repas, en tant que composante de la rémunération, relève de la notion de « conditions d'emploi », au sens des clauses 4, point 1, des deux accords-cadres.
- 95 Troisièmement, quant à la comparabilité des situations, ainsi qu'il a été constaté aux points 79 et 80 du présent arrêt, il y a lieu de considérer que les salariés concernés, en tant que salariés en contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel, sont dans une situation comparable à celle des salariés employés par le même employeur pour une durée indéterminée et à temps plein.
- 96 Quatrièmement, en ce qui concerne l'existence d'une différence de traitement, la juridiction de renvoi précise que l'indemnité de repas est réglementée par l'article 18 de la loi-cadre n° 153/2017 et représente un douzième de deux salaires nationaux de base minimaux bruts garantis. Cette indemnité est accordée au prorata du temps de travail effectif au cours du mois précédent dans la limite prévue à l'article 25, paragraphe 1, de cette loi-cadre, soit 30 % des salaires de base.
- 97 Ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, l'octroi de l'indemnité de repas aux salariés concernés ayant conclu, parallèlement, un « contrat de base », correspondant au contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, et un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel s'effectue en tenant compte uniquement du travail effectif accompli dans le cadre de ce « contrat de base » et, par conséquent, du « salaire de base » perçu à ce titre.
- 98 Dans ces conditions, pour autant que le « salaire de base » signifie « salaire afférent au contrat de base », ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, il convient de relever que les salariés concernés font l'objet d'un traitement moins favorable que les salariés en contrat à durée indéterminée et à temps plein, puisque le calcul de l'indemnité de repas n'intègre ni le travail effectif accompli dans le cadre du contrat à durée déterminée et à temps partiel ni les revenus perçus à ce titre.
- 99 La juridiction de renvoi indique que cette différence de traitement est justifiée par la référence à la réglementation nationale qui consacre le droit à l'indemnité de repas et fixe un niveau maximal de cette indemnité à 30 % des salaires de base, qui est normalement atteint dans le cadre de l'exécution d'un « contrat de base ».
- 100 Par ailleurs, selon l'opinion dissidente formulée dans le jugement rendu en première instance, auquel la juridiction de renvoi s'est référée, la différence de traitement en cause est justifiée par l'objectif d'assurer une nutrition équilibrée et par là même un état de santé optimal des salariés. Selon cette opinion, dès lors que les salariés concernés bénéficient de l'indemnité de repas au titre du « contrat de base », ils ne peuvent pas en bénéficier également au titre du travail effectif accompli dans le cadre du contrat à durée déterminée et à temps partiel prévoyant une rémunération à l'heure, puisque cette indemnité est accordée au prorata du temps de travail effectif qui vise le jour ouvrable et non les heures travaillées.
- 101 Toutefois, ainsi qu'il ressort du point 90 du présent arrêt, l'indemnité de repas en cause au principal constitue une composante des revenus salariaux mensuels versée indépendamment des frais effectivement supportés pour les repas.

- 102 Ainsi qu'il ressort du point 83 du présent arrêt, les salariés concernés, en tant que salariés en contrat à durée déterminée et à temps partiel, ne sauraient être traités de manière moins favorable que les salariés en contrat à durée indéterminée et à temps plein, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.
- 103 En outre, la Cour a déjà jugé que la rémunération des travailleurs à temps partiel doit être équivalente à celle des travailleurs à temps plein, sous réserve de l'application du principe du pro rata temporis énoncé à la clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel (voir, en ce sens, arrêt du 19 octobre 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, point 53).
- 104 En l'occurrence, les salariés concernés ne bénéficient pas de l'indemnité de repas en tant qu'élément de rémunération du travail effectif exercé au titre du contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel, car, ainsi qu'il a été indiqué au point 99 du présent arrêt, le niveau maximal de l'indemnité de repas est normalement atteint dans le cadre de l'exécution d'un « contrat de base ». Dans ces conditions, il apparaît, sous réserve d'une vérification par la juridiction de renvoi, que le principe du pro rata temporis énoncé aux clauses 4, point 2, des deux accords-cadres n'est pas correctement appliqué.
- 105 Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu de répondre à la seconde question que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ainsi que les clauses 4, point 1, des deux accords-cadres doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale et à une pratique nationale en vertu desquelles, en cas de cumul par un salarié d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel, prévoyant une rémunération à l'heure, d'une part, une indemnité de repas est octroyée à ce salarié en considération du seul temps de travail effectif accompli en exécution du contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et, d'autre part, le montant de cette indemnité n'est pas inclus dans le calcul de la rémunération due au titre du congé annuel payé.

Sur les dépens

- 106 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 (première chambre) dit pour droit :

- 1) **L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, qui figure à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, ainsi que 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,**

doivent être interprétés en ce sens que :

ils s'opposent à une réglementation nationale qui prévoit, en cas de cumul par un salarié d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel prévoyant une rémunération à l'heure, que la rémunération due à ce salarié au titre du congé annuel payé ne tienne pas compte du temps de travail effectué et des revenus perçus dans le cadre de l'exécution de ce second contrat.

- 2) L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, ainsi que 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,**

doivent être interprétés en ce sens que :

ils s'opposent à une réglementation nationale et à une pratique nationale en vertu desquelles, en cas de cumul par un salarié d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel prévoyant une rémunération à l'heure, d'une part, une indemnité de repas est octroyée à ce salarié en considération du seul temps de travail effectif accompli en exécution du contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et, d'autre part, le montant de cette indemnité n'est pas inclus dans le calcul de la rémunération due au titre du congé annuel payé.

Signatures