Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (dixième chambre)

14 septembre 2016*

«Renvoi préjudiciel — Politique sociale — Directive 1999/70/CE — Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée — Clauses 5 et 8 — Utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs — Mesures visant à prévenir le recours abusif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée successifs — Sanctions — Requalification de la relation de travail à durée déterminée en "contrat de travail à durée indéterminée non permanent" — Principe d'effectivité»

Dans les affaires jointes C-184/15 et C-197/15,

ayant pour objet deux demandes de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduites par le Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Cour supérieure de justice du Pays basque, Espagne), par décisions du 9 mars 2015, parvenues à la Cour le 23 avril 2015 (C-184/15) et le 29 avril 2015 (C-197/15), dans les procédures

**Florentina Martínez Andrés**

contre

**Servicio Vasco de Salud** (C-184/15)

**et**

**Juan Carlos Castrejana López**

contre

**Ayuntamiento de Vitoria (C-197/15),**

LA COUR (dixième chambre),

composée de M. F. Biltgen (rapporteur), président de chambre, M. E. Levits et M^me^ M. Berger, juges,

avocat général: M^me^ E. Sharpston,

greffier: M. A. Calot Escobar,

considérant les observations présentées:

— pour M^me^ Martínez Andrés, par M^e^ J. Corchón Barrientos, abogado, et M^me^ M. Ezcurra Fontán, procuradora,

* Langue de procédure: l'espagnol.

— pour M. Castrejana López, par M^e A. Gómez Barahona, abogado, et M^me P. Basterreche Arcocha, procuradora,

— pour Ayuntamiento de Vitoria, par M^e P. J. Goti González, abogado, et M. G. Ors Simón, procurador,

— pour le gouvernement espagnol, par M. L. Banciella Rodríguez-Miñón, en qualité d'agent,

— pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et N. Ruiz García, 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 l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l' «accord-cadre»), qui figure en 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, M^me Florentina Martínez Andrés au Servicio Vasco de Salud (service de santé basque, Espagne) au sujet du renouvellement de la relation de travail à durée déterminée liant les parties et de la légalité de la décision mettant fin à cette relation ainsi que, d'autre part, M. Juan Carlos Castrejana López à l'Ayuntamiento de Vitoria (commune de Vitoria, Espagne) au sujet de la qualification juridique de la relation de travail liant les parties et de la légalité de la décision mettant fin à cette relation.

### Le cadre juridique

*Le droit de l'Union*

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

4 L'article 2, premier alinéa, de cette directive prévoit :

« Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive [et doivent] prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive [...] »

5 Aux termes de 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.

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

« Aux termes du présent accord, on entend par:

1. "travailleur à durée déterminée", une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ;

[...] »

7 La clause 5 de l'accord-cadre, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », est libellée comme suit :

« 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. »

8 Conformément à la clause 8, point 5, de l'accord-cadre, « [l]a prévention et le règlement des litiges et plaintes résultant de l'application du présent accord sont traités conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales ».

*Le droit espagnol*

9 L'article 89 de la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen local (loi 7/1985 portant réglementation des bases du régime des collectivités locales), du 2 avril 1985 (BOE nº 80, du 3 avril 1985) portant définition des différents types de personnel composant les entités locales, est libellé comme suit:

« Le personnel au service des entités locales est composé de fonctionnaires titulaires, de personnes sous contrat de travail et de personnel auxiliaire, qui occupe des postes de confiance ou de conseil spécialisé. »

10 Conformément à l'article 15, paragraphe 1, du texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (texte refondu du statut des travailleurs, résultant du décret législatif royal 1/1995), du 24 mars 1995 (BOE nº 75, du 29 mars

1995, p. 9654), dans sa version applicable à la date des faits au principal (ci-après le «statut des travailleurs»), le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Un contrat à durée déterminée peut être conclu dans les hypothèses suivantes:

« a) lorsque le travailleur est engagé en vue de l'achèvement d'une tâche déterminée, autonome et détachable de l'ensemble de l'activité de l'entreprise, dont l'exécution, tout en étant limitée dans le temps, est en principe d'une durée incertaine. [...]

b) lorsque les circonstances du marché, une accumulation de travail ou un excès de commandes l'exigent, même dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise. [...]

c) en cas de remplacement de travailleurs ayant droit au maintien de leur poste de travail, à condition que le contrat de travail spécifie le nom du travailleur remplacé et le motif de remplacement. »

11 Aux termes de l'article 15, paragraphe 3, du statut des travailleurs, « les contrats à durée déterminée conclus en violation de la loi sont réputés conclus pour une durée indéterminée ».

12 Aux termes de l'article 15, paragraphe 5, du statut des travailleurs, les travailleurs qui ont été engagés, avec ou sans interruption, pour une durée supérieure à 24 mois sur une période de 30 mois, pour occuper un poste de travail identique ou différent au sein de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises, en ayant conclu au moins deux contrats temporaires, selon des modalités contractuelles à durée déterminée identiques ou différentes, acquièrent le statut de travailleurs permanents.

13 La quinzième disposition additionnelle du statut des travailleurs est libellée comme suit :

« Les dispositions de l'article 15, paragraphe 1, sous a), en matière de durée maximale du contrat pour une tâche ou un service déterminé, et de l'article 15, paragraphe 5, relatif aux limites applicables aux contrats successifs, de la présente loi produisent des effets à l'égard des administrations publiques et des organismes publics qui leur sont liés ou en dépendent, sans préjudice de l'application des principes constitutionnels d'égalité, de mérite et de compétence dans l'accès à l'emploi public, et ne constituent donc pas un obstacle à l'obligation de pourvoir les postes en cause par le biais des procédures ordinaires, conformément aux dispositions prévues dans la réglementation applicable.

En application de ces dispositions, le travailleur conserve le poste qu'il occupait jusqu'à ce que celui-ci soit pourvu en application des procédures susvisées, ce qui marque la fin de la relation de travail, à moins que ledit travailleur n'accède à un emploi public en réussissant la procédure de sélection concernée.

[...] »

14 L'article 9 de la Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (loi 55/2003 relative au statut-cadre du personnel statutaire des services de santé), du 16 décembre 2003 (BOE nº 301, du 17 décembre 2003, p. 44742), prévoit:

« 1. Pour des raisons de nécessité, d'urgence ou pour le développement de programmes de nature temporaire, conjoncturel ou extraordinaire, les services de santé peuvent nommer du personnel statutaire temporaire.

Les nominations de personnel statutaire temporaire peuvent avoir une nature de remplacement, de caractère occasionnel ou de substitution.

2. La nomination de remplacement est utilisée pour pourvoir temporairement un poste vacant auprès des centres ou services de santé, lorsqu'il est nécessaire de s'occuper des fonctions correspondantes.

La cessation des fonctions du personnel statutaire de remplacement survient lors de l'incorporation d'un personnel statutaire fixe, par l'intermédiaire d'une procédure légale ou réglementairement prévue, au poste qui est pourvu, ainsi que lorsque ce poste est supprimé.

3. La nomination de caractère occasionnel est utilisée dans les hypothèses suivantes:

a) quand cette nomination concerne la prestation de services déterminés de nature temporaire, conjoncturelle ou extraordinaire;

b) lorsqu'elle est nécessaire pour garantir le fonctionnement permanent et continu des centres de santé;

c) pour la prestation de services complémentaires pour compenser la réduction du temps de travail ordinaire.

La cessation des fonctions du personnel statutaire occasionnel survient à la suite de la réalisation de la cause ou l'arrivée à échéance du délai expressément déterminé dans la nomination, ainsi que lorsque les fonctions qui l'ont motivé à l'époque sont supprimées.

[...]

4. La nomination en tant que personnel remplaçant est utilisée lorsqu'il est nécessaire de pourvoir les fonctions de personnel permanent ou temporaire pendant les périodes de vacances, de congé et autres absences de caractère temporaire qui impliquent la conservation du poste.

La nomination du personnel statutaire remplaçant prend fin lorsque la personne remplacée est réintégrée, ainsi que lorsque cette dernière perd son droit à la réintégration dans le même poste ou la même fonction. »

## Les faits des litiges au principal et les questions préjudicielles

*L'affaire C-184/15*

15 Le 2 février 2010, M^me^ Martínez Andrés a été nommée « assistante administrative » parmi le personnel statutaire occasionnel afin de fournir une prestation de services qualifiés comme étant de nature temporaire, conjoncturelle ou extraordinaire. Cette nomination a fait l'objet de treize prolongations consécutives, dont aucune ne contenait une motivation spécifique, à l'exception d'une mention générale « pour des besoins de service ». La nomination de M^me^ Martínez Andrés a pris fin le 1^er^ octobre 2012.

16 Le recours introduit par M^me^ Martínez Andrés a été rejeté par décision du 30 juillet 2013 du Juzgado n° 6 de lo Contencioso-Administrativo n° 6 de Bilbao (tribunal administratif n° 6 de Bilbao, Espagne).

17 M^me^ Martínez Andrés a interjeté appel de cette décision devant le Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Cour supérieure de justice du Pays basque, Espagne) au motif que l'article 9, paragraphe 3, du statut-cadre du personnel statutaire des services de santé a été violé, les trois hypothèses qui y sont prévues ne pouvant être réunies en une seule catégorie globale pour motiver l'existence d'une relation de travail à durée déterminée.

*L'affaire C-197/15*

18 Le 1er décembre 1993, M. Castrejana López a conclu avec l'Ayuntamiento de Vitoria un contrat de travail à durée déterminée pour la prestation de services d'architecte. Ce contrat a pris fin le 30 novembre 1994.

19 Le 1er décembre 1995, les parties ont conclu un nouveau contrat de travail à durée déterminée, également pour la prestation de services d'architecte, mais ayant cette fois pour objet la mise en œuvre d'une convention relative à un programme d'aménagement urbain, signé le 22 novembre 1995 entre l'Ayuntamiento de Vitoria et l'Instituto Foral de Bienestar Social (institut régional du bien-être social), visant la suppression des barrières urbanistiques et architecturales et l'accessibilité de l'environnement urbain pour les personnes à mobilité réduite.

20 Par décision du 22 janvier 1998, le conseiller communal délégué à la fonction publique a modifié le statut juridique de M. Castrejana López en le nommant agent communal non titulaire aux fins de la mise en œuvre de ladite convention, le terme de cette relation de travail étant prévu à la date d'achèvement dudit programme d'aménagement urbain.

21 Le 10 novembre 1998, le conseiller délégué à la fonction publique a pris une nouvelle décision mettant fin à ladite relation de travail avec effet au 31 décembre 1998, en raison de l'achèvement du même programme d'aménagement urbain.

22 Toutefois, le 11 janvier 1999, le conseiller délégué à la fonction publique a révoqué la décision du 10 novembre 1998, le programme d'aménagement urbain en question ayant été prolongé. La relation de travail liant M. Castrejana López à l'Ayuntamiento de Vitoria a été définitivement rompue par décision du 10 décembre 2012 avec effet au 31 décembre 2012, aux motifs que ce programme avait été entièrement réalisé et que le contexte actuel de crise imposait de réduire les dépenses des administrations publiques.

23 Le recours introduit par M. Castrejana López a été rejeté par décision du 23 septembre 2013 du Juzgado nº 1 de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Vitoria-Gasteiz (tribunal administratif nº 1 de Vitoria-Gasteiz, Espagne).

24 M. Castrejana López a interjeté appel de cette décision devant le Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Cour supérieure de justice du Pays basque) en faisant valoir, notamment, que la juridiction de première instance ne s'était pas prononcée sur la nature contractuelle ou administrative de la relation de travail le liant à l'Ayuntamiento de Vitoria.

25 Dans les deux affaires préjudicielles, la juridiction de renvoi constate, tout d'abord, que les requérants au principal relèvent du champ d'application de la directive 1999/70.

26 Ensuite, elle estime que, dans les deux affaires, il y a eu utilisation abusive de contrats à durée déterminée. En effet, s'agissant de Mme Martínez Andrés, la motivation indiquée dans la nomination et dans les prolongations successives ne correspondrait pas aux exigences légales requises afin de garantir que les contrats temporaires ne soient pas utilisés de manière abusive. En l'absence d'indication expresse des prestations que les différentes prolongations étaient censées couvrir, la juridiction de renvoi estime se trouver dans l'impossibilité de vérifier si les prolongations ont été réellement utilisées pour satisfaire des besoins provisoires ou pour couvrir des besoins permanents et durables de l'administration. En ce qui concerne M. Castrejana López, la juridiction de renvoi souligne, d'une part, que l'objet de la nomination temporaire en vue de la réalisation d'un programme d'aménagement s'est étendue sur une longue période, allant de 1995 à 2012 et, d'autre part, que les relations contractuelles ont perduré même au-delà de l'achèvement dudit projet.

27 Enfin, la juridiction de renvoi ajoute que la chambre sociale du Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) a consacré la notion de « travailleurs à durée indéterminée non permanents » pour les cas de contrats temporaires conclus en violation de la loi par les administrations publiques, la durée indéterminée du contrat impliquant que celui-ci n'est pas soumis à un délai. Étant donné qu'un tel travailleur ne pourrait toutefois acquérir un poste permanent qu'après avoir réussi les procédures de sélection conformément aux dispositions légales applicables à la sélection du personnel permanent au sein des administrations publiques, il existerait donc un motif licite d'extinction du contrat de travail non permanent lorsque la procédure de sélection ou de suppression dudit poste aboutit régulièrement. Comme la chambre administrative du Tribunal Supremo (Cour suprême) ne statuerait cependant que dans le cadre de litiges impliquant des fonctionnaires publics titulaires, une jurisprudence uniforme à l'égard du personnel statutaire temporaire, voire des agents non titulaires, ferait défaut. En effet, si certaines juridictions nient, de manière générale, la possibilité d'assimiler le personnel statutaire temporaire, voire les agents non titulaires, aux travailleurs à durée indéterminée non permanents, il existerait d'autres cas de figure dans lesquels les effets de la résiliation d'une telle relation de travail temporaire ont pu être assimilés à ceux résultant de la résiliation d'un contrat à durée indéterminée non permanent, notamment en ce qui concerne l'obligation de réintégration.

28 La juridiction de renvoi se pose, dès lors, la question de la conformité d'une législation nationale, voire d'une pratique des juridictions nationales, avec les exigences prévues par la directive 1999/70 qui ne reconnaît pas au personnel statutaire temporaire auxiliaire ni aux agents non titulaires le droit au maintien de la relation de travail, alors que ce droit est reconnu aux travailleurs à durée indéterminée non permanents.

29 La juridiction de renvoi souligne que la situation de M. Castrejana López est particulièrement choquante, étant donné que, si sa relation contractuelle initiale avec l'Ayuntamiento de Vitoria avait été maintenue, il aurait bénéficié des dispositions protectrices relatives à la fin d'une relation de travail, bénéfice qui lui a toutefois été refusé, tant par la législation nationale que par la jurisprudence y afférente, du fait de sa qualité d'agent non titulaire.

30 La juridiction de renvoi se demande également si, eu égard au principe d'équivalence, les services prestés par ces différentes catégories de personnel sont assimilables aux fins de l'application de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, ou s'il existe des différences entre celles-ci, comme le caractère contractuel de la relation dans un cas et le caractère statutaire dans l'autre, ou des principes tels que le pouvoir de l'administration de s'auto-organiser, qui permettent de considérer qu'il ne s'agit pas de situations similaires et qu'elles justifient donc une différence dans les effets découlant de la constatation d'une utilisation irrégulière des contrats à durée déterminée par l'administration.

31 En outre, la juridiction de renvoi se pose la question de savoir si, en vertu du principe d'effectivité, la sanction appropriée doit être déterminée dans le cadre de la présente procédure ou si ce principe ne s'oppose pas au renvoi des parties à une nouvelle procédure administrative.

32 Dans ces conditions, le Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Cour supérieure de justice du Pays basque) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes, la troisième question étant uniquement posée dans l'affaire C-197/15 :

« 1) La clause 5, point 1, de l'accord-cadre doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une législation nationale qui, en cas d'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée, ne reconnaît pas de manière générale au personnel statutaire temporaire auxiliaire [affaire C-184/15]/aux agents non titulaires [affaire C-197/15], contrairement à ce qui a lieu pour les personnes sous contrat de travail avec l'administration se trouvant dans une situation identique, le droit au maintien de la relation en tant que personnel à durée indéterminée non permanent, à savoir le droit d'occuper le poste couvert temporairement jusqu'à ce qu'il soit pourvu de façon réglementaire ou supprimé au moyen des procédures légales ?

2) En cas de réponse négative à la question précédente, le principe d'équivalence doit-il être interprété en ce sens que le juge national peut considérer que les deux situations, celle du personnel sous contrat de travail à durée déterminée avec l'administration et celle du personnel statutaire temporaire auxiliaire [affaire C-184/15] de l'agent non titulaire [affaire C-197/15], sont similaires en cas d'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée, ou le juge national doit-il, lors de l'appréciation de la similitude, prendre en considération d'autres éléments que l'identité de l'employeur, l'identité ou la similitude des services prestés et la durée déterminée du contrat de travail, comme la nature spécifique de la relation contractuelle ou statutaire de l'employé ou le pouvoir de l'administration de s'auto-organiser, qui justifieraient un traitement différencié des deux situations ?

3) En cas de réponse négative aux questions précédentes, le principe d'effectivité doit-il être interprété en ce sens que les débats et la détermination de la sanction appropriée doivent avoir lieu dans le cadre de la même procédure que celle dans laquelle l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée est constatée, par l'incident de procédure correspondant qui permet aux parties de demander, d'alléguer et de prouver ce qu'elles jugent opportun à cet [effet], ou, au contraire, en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce que la personne lésée soit renvoyée, à une telle fin, à une nouvelle procédure administrative et, le cas échéant, judiciaire? »

33 Par décision du président de la Cour du 4 juin 2015, les affaires C-184/15 et C-197/15 ont été jointes aux fins de la procédure écrite et de l'arrêt.

## Sur les questions préjudicielles

*Sur les première et deuxième questions*

34 Par ses première et deuxième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 5, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, soit appliquée par les juridictions nationales de l'État membre concerné de telle sorte que, en cas d'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs, un droit au maintien de la relation de travail est accordé aux personnes employées par l'administration au moyen d'un contrat de travail soumis aux règles du droit du travail, mais que ce droit n'est pas reconnu, de manière générale, au personnel employé par cette administration en vertu du droit administratif.

35 D'emblée, il convient de rappeler que la clause 5 de l'accord-cadre, qui a pour but de mettre en œuvre l'un des objectifs poursuivis par celui-ci, à savoir encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, impose, à son point 1, aux États membres l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des mesures qu'elle énumère, lorsque leur droit interne ne contient pas de mesures légales équivalentes. Les mesures ainsi énumérées au point 1, sous a) à c), de ladite clause, au nombre de trois, ont trait, respectivement, à des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou de telles relations de travail, à la durée maximale totale de ces contrats ou de ces relations de travail successifs et au nombre de renouvellements de ceux-ci (voir, en ce sens, notamment, arrêts du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, points 73 et 74 ; du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, points 54 et 56, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, points 72 et 74).

36 Si le droit de l'Union prévoit ainsi l'obligation pour les États membres d'adopter des mesures préventives, il n'énonce pas de sanctions spécifiques dans l'hypothèse où des abus auraient été constatés. Dans un tel cas, il incombe aux autorités nationales d'adopter des mesures qui doivent revêtir un caractère non seulement proportionné, mais également suffisamment effectif et dissuasif

pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord-cadre (voir, en ce sens, arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 94 ; du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, point 51 ; du 7 septembre 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, point 36 ; du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 62, ainsi que ordonnance du 11 décembre 2014, León Medialdea, C-86/14, non publiée, EU:C:2014:2447, point 44).

37 En l'absence de réglementation de l'Union en la matière, les modalités de mise en œuvre de telles normes, qui relèvent de l'ordre juridique interne des États membres en vertu du principe de l'autonomie procédurale de ces derniers, ne doivent cependant pas être moins favorables que celles régissant des situations similaires de nature interne (principe d'équivalence) ni rendre impossible en pratique ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique de l'Union (principe d'effectivité) (arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 95 ; du 7 septembre 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, point 37 ; du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 63, ainsi que ordonnance du 11 décembre 2014, León Medialdea, C-86/14, non publiée, EU:C:2014:2447, point 45).

38 Il s'ensuit que, lorsqu'un recours abusif à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs a eu lieu, une mesure présentant des garanties effectives et équivalentes de protection des travailleurs doit pouvoir être appliquée pour sanctionner dûment cet abus et effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union. En effet, selon les termes mêmes de l'article 2, premier alinéa, de la directive 1999/70, les États membres doivent « prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par [cette] directive » (voir arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 102 ; du 7 septembre 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, point 38, ainsi que du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 64).

39 À cet égard, il y a lieu de préciser que la clause 5 de l'accord-cadre n'édicte pas une obligation générale des États membres de prévoir la transformation en un contrat à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée. En effet, la clause 5, point 2, de l'accord-cadre laisse en principe aux États membres le soin de déterminer quelles sont les conditions auxquelles les contrats ou les relations de travail à durée déterminée sont considérés comme conclus pour une durée indéterminée. Il en ressort que l'accord-cadre ne prescrit pas les conditions auxquelles il peut être fait usage des contrats à durée déterminée (voir, en ce sens, arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 91 ; du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, point 47 ; du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, points 145 et 183 ; du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 65, ainsi que ordonnance du 11 décembre 2014, León Medialdea, C-86/14, non publiée, EU:C:2014:2447, point 47).

40 Il s'ensuit que la clause 5 de l'accord-cadre ne s'oppose pas, en tant que telle, à ce qu'un État membre réserve un sort différent à l'abus de recours à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs selon que lesdits contrats ou relations ont été conclus avec un employeur appartenant au secteur privé ou un employeur relevant du secteur public (arrêts du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, point 48, ainsi que du 7 septembre 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, point 33).

41 Toutefois, afin qu'une réglementation qui interdit d'une façon absolue, dans le secteur public, de transformer en un contrat de travail à durée indéterminée une succession de contrats de travail à durée déterminée puisse être considérée comme conforme à l'accord-cadre, l'ordre juridique interne de l'État membre concerné doit comporter, dans ledit secteur, une autre mesure effective pour éviter et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs (arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 105 ; du 7 septembre 2006,

Marrosu et Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, point 49 ; du 7 septembre 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, point 34, ainsi que du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, points 161 et 184).

42 En outre, il convient de rappeler qu'il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation des dispositions du droit interne, cette mission incombant aux juridictions nationales compétentes, lesquelles doivent déterminer si les exigences édictées à la clause 5 de l'accord-cadre sont satisfaites par les dispositions de la réglementation nationale applicable (arrêts du 7 septembre 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, point 39 ; du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 66, ainsi que ordonnance du 11 décembre 2014, León Medialdea, C-86/14, non publiée, EU:C:2014:2447, point 48).

43 Il incombe donc à la juridiction de renvoi d'apprécier dans quelle mesure les conditions d'application ainsi que la mise en œuvre effective des dispositions pertinentes du droit interne en font une mesure adéquate pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs (arrêts du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, point 56 ; du 7 septembre 2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, point 41 ; du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 67 et jurisprudence citée, ainsi que ordonnance du 11 décembre 2014, León Medialdea, C-86/14, non publiée, EU:C:2014:2447, point 49).

44 La Cour, statuant sur renvoi préjudiciel, peut, néanmoins, apporter des précisions visant à guider ladite juridiction dans son appréciation (arrêts du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 68 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 83).

45 En l'occurrence, dans la mesure où la juridiction de renvoi a d'ores et déjà constaté le caractère abusif, au sens de l'accord-cadre, du recours aux contrats à durée déterminée successifs dans les deux affaires au principal, il y aura lieu de se prononcer uniquement sur le caractère adéquat et suffisamment effectif des mesures prévues en droit national pour sanctionner les abus constatés.

46 À cet égard, la juridiction de renvoi estime qu'il existe une mesure efficace contre l'abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs en ce qui concerne les travailleurs soumis aux règles du droit commun du travail, dans la mesure où la jurisprudence du Tribunal Supremo (Cour suprême) a consacré la notion de « travailleur à durée indéterminée non permanent », avec toutes les conséquences qui en découlent en droit national, notamment, le droit du travailleur au maintien de son poste de travail.

47 En revanche, en raison du fait que cette notion n'est pas applicable au personnel employé par les administrations publiques en vertu des dispositions du droit administratif, il n'existerait aucune mesure effective pour éviter et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs à leur égard.

48 Conformément à la jurisprudence rappelée aux points 40 et 41 du présent arrêt, la clause 5 de l'accord-cadre ne s'oppose pas, en principe, à ce qu'un sort différent soit réservé à la constatation d'un abus de recours à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs selon le secteur ou la catégorie dont relève le personnel en cause, pour autant que l'ordre juridique de l'État membre concerné comporte, dans ce secteur ou à l'égard de cette catégorie de personnel, une autre mesure effective pour éviter et sanctionner les abus.

49 Partant, si la juridiction de renvoi devait constater qu'il n'existe, en droit espagnol, aucune autre mesure effective pour éviter et sanctionner les abus à l'égard du personnel employé dans les administrations en vertu du droit administratif, une telle situation serait de nature à porter atteinte à l'objectif et à l'effet utile de l'accord-cadre.

50 Conformément à une jurisprudence constante, l'obligation des États membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci ainsi que leur devoir, en vertu de l'article 4 TUE, de prendre toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation s'imposent à toutes les autorités des États membres y compris, dans le cadre de leurs compétences, les autorités juridictionnelles (voir, notamment, arrêt du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 106 et jurisprudence citée).

51 Il appartient dès lors aux autorités juridictionnelles de l'État membre concerné d'assurer le respect de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, en veillant à ce que les travailleurs ayant subi un abus résultant de l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs ne soient pas dissuadés, dans l'espoir de continuer à être employés dans le secteur public, de faire valoir devant les autorités nationales, y compris juridictionnelles, les droits qui découlent de la mise en œuvre par la réglementation nationale de toutes les mesures préventives prévues à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre (arrêt du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 165).

52 Plus particulièrement, la juridiction nationale saisie doit s'assurer que tous les travailleurs qui sont employés « à durée déterminée » au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre sont susceptibles de voir appliquer, à l'égard de leur employeur, les sanctions prévues par la réglementation nationale lorsqu'ils ont subi un abus résultant de l'utilisation de contrats successifs, et ce quelle que soit la qualification de leur contrat en droit interne (arrêt du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 166).

53 Dans la mesure où, dans les affaires en cause au principal, il n'existe, à l'égard du personnel engagé dans les administrations en vertu du droit administratif, aucune autre mesure équivalente et efficace de protection, l'assimilation de ce personnel à durée déterminée à des « travailleurs à durée indéterminée non permanents », conformément à la jurisprudence nationale existante, pourrait ainsi constituer une mesure qui est apte à sanctionner les utilisations abusives de contrats de travail à durée déterminée et à effacer les conséquences de la violation des dispositions de l'accord-cadre.

54 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux première et deuxième questions posées que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, soit appliquée par les juridictions nationales de l'État membre concerné de telle sorte que, en cas d'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs, un droit au maintien de la relation de travail est accordé aux personnes employées par l'administration au moyen d'un contrat de travail soumis aux règles du droit du travail, mais que ce droit n'est pas reconnu, de manière générale, au personnel employé par cette administration en vertu du droit administratif, à moins qu'il n'existe une autre mesure efficace dans l'ordre juridique national pour sanctionner de tels abus à l'égard de ces derniers, ce qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier.

*Sur la troisième question*

55 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les dispositions de l'accord-cadre, lues en combinaison avec le principe d'effectivité, doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à des règles procédurales nationales qui obligent le travailleur à durée déterminée d'intenter une nouvelle action aux fins de la détermination de la sanction appropriée lorsqu'un recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs a été constaté, au lieu de pouvoir réclamer la réparation du dommage subi par voie de demande incidente au cours de la procédure constatant ledit abus.

56 Il convient de rappeler que, en vertu de la clause 8, point 5, de l'accord-cadre, la prévention ainsi que la réglementation des litiges et des plaintes, résultant de l'application dudit accord, sont traitées conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales (arrêts du

15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, point 39, et du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 172, ainsi que ordonnances du 12 juin 2008, Vassilakis e.a., C-364/07, non publiée, EU:C:2008:346, point 140, et du 24 avril 2009, Koukou, C-519/08, non publiée, EU:C:2009:269, point 95).

57 En l'absence de réglementation de l'Union en la matière, il appartient à l'ordre juridique interne de chaque État membre de désigner les juridictions compétentes et de régler les modalités procédurales des recours destinés à assurer la sauvegarde des droits que les justiciables tirent du droit de l'Union (arrêts du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, point 44, et du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 87, ainsi que ordonnances du 12 juin 2008, Vassilakis e.a., C-364/07, non publiée, EU:C:2008:346, point 141, et du 24 avril 2009, Koukou, C-519/08, non publiée, EU:C:2009:269, point 96).

58 Ainsi qu'il ressort du point 37 du présent arrêt, il incombe aux autorités nationales d'adopter des mesures appropriées pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord-cadre. Les modalités de mise en œuvre de ces normes doivent être conformes aux principes d'équivalence et d'effectivité (arrêt du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 174, ainsi que ordonnances du 12 juin 2008, Vassilakis e.a., C-364/07, non publiée, EU:C:2008:346, point 142, et du 24 avril 2009, Koukou, C-519/08, non publiée, EU:C:2009:269, point 97).

59 Ces exigences d'équivalence et d'effectivité, qui expriment l'obligation générale pour les États membres d'assurer la protection juridictionnelle des droits que les justiciables tirent du droit de l'Union, valent également en ce qui concerne la désignation des juridictions compétentes pour connaître des actions fondées sur ce droit. En effet, un non-respect desdites exigences sur ce plan est, tout autant qu'un manquement à celles-ci sur le plan de la définition des modalités procédurales, de nature à porter atteinte au principe de protection juridictionnelle effective (arrêt du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, points 47 et 48, ainsi que ordonnance du 24 avril 2009, Koukou, C-519/08, non publiée, EU:C:2009:269, point 98).

60 Toutefois, il incombe à la juridiction de renvoi, et non pas à la Cour, de vérifier si l'État membre en cause a pris toutes les dispositions nécessaires lui permettant de garantir le droit à une protection juridictionnelle effective dans le respect des principes d'effectivité et d'équivalence (voir, en ce sens, notamment, arrêts du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, points 43 à 55, et du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 176, ainsi que ordonnances du 12 juin 2008, Vassilakis e.a., C-364/07, non publiée, EU:C:2008:346, point 149, et du 24 avril 2009, Koukou, C-519/08, non publiée, EU:C:2009:269, point 101).

61 S'agissant plus particulièrement du principe d'effectivité, il y a lieu de rappeler que la disposition procédurale nationale en cause doit être analysée en tenant compte de sa place dans l'ensemble de la procédure, du déroulement et des particularités de celle-ci devant les diverses instances nationales. Dans cette perspective, il convient de prendre en considération, le cas échéant, les principes qui sont à la base du système juridictionnel national, tels que la protection des droits de la défense, le principe de sécurité juridique et le bon déroulement de la procédure (voir, en ce sens, arrêt du 8 septembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 92).

62 En l'occurrence, il apparaît que la juridiction nationale saisie du litige relatif au recours abusif de contrats à durée déterminée successifs ne soit pas en mesure, en vertu des dispositions procédurales nationales applicables, de statuer sur une éventuelle demande en réparation du dommage subi par le travailleur en question.

63 Or, même si la Cour a jugé, dans ce contexte, qu'une réglementation nationale qui prévoit la compétence d'une autorité administrative indépendante pour requalifier éventuellement des contrats de travail à durée déterminée en contrats à durée indéterminée apparaît, à première vue, satisfaire à

ces exigences (arrêt du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 175, ainsi que ordonnance du 12 juin 2008, Vassilakis e.a., C-364/07, non publiée, EU:C:2008:346, point 144), il n'en demeure pas moins que l'obligation incombant au travailleur à durée déterminée d'intenter une nouvelle action, le cas échéant devant une juridiction différente, en vue de la détermination de la sanction appropriée lorsqu'un recours abusif à des contrats à durée déterminée successifs a été constaté par une autorité judiciaire, s'avère ne pas être conforme au principe d'effectivité dans la mesure où il en résulte pour ce travailleur nécessairement des inconvénients procéduraux, en termes, notamment, de coût, de durée et de règles de représentation.

64 Il convient, dès lors, de répondre à la troisième question posée que les dispositions de l'accord-cadre, lues en combinaison avec le principe d'effectivité, doivent être interprétées ce sens qu'elles s'opposent à des règles procédurales nationales qui obligent le travailleur à durée déterminée d'intenter une nouvelle action en vue de la détermination de la sanction appropriée lorsqu'un recours abusif à des contrats à durée déterminée successifs a été constaté par une autorité judiciaire, dans la mesure où il en résulte pour ce travailleur des inconvénients procéduraux, en termes, notamment, de coût, de durée et de règles de représentation, de nature à rendre excessivement difficile l'exercice des droits qui lui sont conférés par l'ordre juridique de l'Union.

## Sur les dépens

65 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 (dixième chambre) dit pour droit:

1) **La clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, soit appliquée par les juridictions nationales de l'État membre concerné de telle sorte que, en cas d'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs, un droit au maintien de la relation de travail est accordé aux personnes employées par l'administration au moyen d'un contrat de travail soumis aux règles du droit du travail, mais que ce droit n'est pas reconnu, de manière générale, au personnel employé par cette administration en vertu du droit administratif, à moins qu'il n'existe une autre mesure efficace dans l'ordre juridique national pour sanctionner de tels abus à l'égard de ces derniers, ce qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier.**

2) **Les dispositions de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée qui figure en annexe de la directive 1999/70, lues en combinaison avec le principe d'effectivité, doivent être interprétées ce sens qu'elles s'opposent à des règles procédurales nationales qui obligent le travailleur à durée déterminée d'intenter une nouvelle action en vue de la détermination de la sanction appropriée lorsqu'un recours abusif à des contrats à durée déterminée successifs a été constaté par une autorité judiciaire, dans la mesure où il en résulte pour ce travailleur des inconvénients procéduraux, en termes, notamment, de coût, de durée et de règles de représentation, de nature à rendre excessivement difficile l'exercice des droits qui lui sont conférés par l'ordre juridique de l'Union.**

Signatures