Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

26 février 2015 *

«Manquement d'État — Politique sociale — Directive 1999/70/CE — Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée — Intermittents du spectacle — Contrats de travail à durée déterminée successifs — Clause 5, point 1 — Mesures visant à prévenir le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs — Notion de 'raisons objectives' justifiant de tels contrats»

Dans l'affaire C-238/14,

ayant pour objet un recours en manquement au titre de l'article 258 TFUE, introduit le 13 mai 2014,

Commission européenne, représentée par MM. J. Enegren et D. Martin, en qualité d'agents, ayant élu domicile à Luxembourg,

partie requérante,

contre

Grand-Duché de Luxembourg, représenté par M^me^ D. Holderer, en qualité d'agent,

partie défenderesse,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. M. Ilešič, président de chambre, M. A. Ó Caoimh (rapporteur), M^me^ C. Toader, MM. E. Jarašiūnas et C. G. Fernlund, juges,

avocat général: M. P. Mengozzi,

greffier: M. V. Tourrès, administrateur,

vu la procédure écrite,

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

rend le présent

Arrêt

1 Par sa requête, la Commission européenne demande à la Cour de constater que, en maintenant des dérogations aux mesures visant à prévenir une utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs conclus avec les intermittents du spectacle, le Grand-Duché de Luxembourg a manqué aux

* Langue de procédure: le français.

obligations qui lui incombent en vertu de la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'«accord-cadre»), qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175, p. 43).

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

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

3 Les points 6 à 8 et 10 des considérations générales de l'accord-cadre énoncent:

«6. considérant que les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration de la performance;

7. considérant que l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée basée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus;

8. considérant que les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupations et activités qui peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs;

[...]

10. considérant que le présent accord renvoie aux États membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités d'application de ses principes généraux, prescriptions minimales et dispositions, afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre et les circonstances de secteurs et occupations particuliers, y compris les activités de nature saisonnière».

4 En vertu de la clause 1 de l'accord-cadre, l'un des objets de celui-ci est d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

5 Aux termes de la clause 5 de l'accord-cadre, intitulée «Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive»:

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

a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;

b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs;

c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

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

   a) sont considérés comme 'successifs';

   b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée.»

Le droit luxembourgeois

Le code du travail

6 L'article L. 121-2 du code du travail, qui figure à la section 1 du chapitre I[er] du titre II de ce code, intitulée «Dispositions générales», prévoit:

«Le contrat de travail est conclu sans détermination de durée.

Toutefois, dans les cas et sous les conditions visées au chapitre 3 du présent titre, il peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.»

7 L'article L. 122-1 de ce code, qui figure à la section 1 du chapitre II du titre II de celui-ci, intitulée «Recours au contrat à durée déterminée», dispose:

«(1) Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(2) Sont notamment considérés comme tâche précise et non durable au sens des dispositions du paragraphe (1):

1. le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin;

2. l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal;

3. les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal;

4. l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise;

5. l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise;

6. l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel;

7. l'emploi d'un chômeur inscrit à 'l'Agence pour le développement de l'emploi', soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée, définie par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'État et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiennent notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue;

8. l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi;

9. l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

[...]

(3) Par dérogation aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, peuvent être des contrats de travail à durée déterminée:

[...]

2. les contrats de travail conclus par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 3 de [la loi du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et de l'intermittent du spectacle b) la promotion de la création artistique, telle que modifiée par la loi du 26 mai 2004 (ci-après la «loi modifiée du 30 juillet 1999»)], soit avec une entreprise de spectacle, soit dans le cadre d'une production cinématographique, audiovisuelle, théâtrale ou musicale.

[...]»

8 L'article L. 122-3 dudit code, figurant à la section 3 du chapitre II du titre II de celui-ci, intitulée «Durée du contrat à durée déterminée», prévoit:

«(1) Le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants:

1. pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail, ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur;

2. pour des emplois à caractère saisonnier;

3. pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Lorsque dans ces cas le contrat ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

[...]»

9 L'article L. 122-4 du même code, figurant à cette section 3, est libellé comme suit:

«(1) À l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat conclu pour une durée déterminée sur la base de l'article L. 122-1 ne peut, pour un même salarié, excéder vingt-quatre mois, renouvellements compris.

[...]»

10 L'article L. 122-5 du code du travail, figurant à la section 4 du chapitre II du titre II de celui-ci, intitulée «Renouvellement du contrat conclu pour une durée déterminée», prévoit:

«(1) Le contrat conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée.

Le principe du renouvellement et/ou les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat de travail initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat.

À défaut d'écrit conforme à cette disposition, le contrat de travail renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée, la preuve contraire n'étant pas admissible.

[…]

(3) Par dérogation aux dispositions du présent article, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant vingt-quatre mois, sans être considérés comme contrats de travail à durée indéterminée, les contrats de travail à durée déterminée conclus:

[...]

2. par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 4 de [la loi modifiée du 30 juillet 1999];

[...]»

11 Aux termes de l'article L. 122-6 de ce code, figurant à la section 5 du chapitre II du titre II de celui-ci, intitulée «Succession de contrats»:

«Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.»

La loi modifiée du 30 juillet 1999

12 L'article 3 de la loi modifiée du 30 juillet 1999, intitulé «Reconnaissance du statut d'artiste professionnel indépendant», prévoit:

«La reconnaissance du statut d'artiste professionnel indépendant peut être obtenue sur demande écrite adressée au [m]inistre ayant la culture dans ses attributions (ci-après dénommé 'ministre'). À cette demande est joint un dossier dont le contenu est déterminé par règlement grand-ducal.

Le [m]inistre accordera le statut aux personnes qui répondent aux critères fixés par la présente loi depuis au moins trois ans précédant immédiatement leur demande, la Commission consultative instituée par la présente loi entendue en son avis.

La période minimale de trois ans précédant immédiatement la demande est ramenée à douze mois pour les personnes qui peuvent se prévaloir d'un titre officiel délivré à la suite d'études spécialisées dans une des disciplines visées par la présente loi.

Cette reconnaissance est valable pendant [vingt-quatre] mois. Après chaque terme, elle pourra être renouvelée sur demande écrite adressée au ministre. Sur avis de la Commission consultative, le ministre renouvelle la reconnaissance aux personnes qui ont répondu aux critères fixés par la présente loi depuis leur reconnaissance comme artiste professionnel indépendant, respectivement depuis le renouvellement de cette reconnaissance. Avant de prendre cette décision, le ministre peut décider, sur avis de la Commission consultative, que tout ou partie d'un nouveau dossier tel qu'énoncé au premier alinéa du présent article doit être produit par le requérant.

Les décisions du [m]inistre sont susceptibles de recours en annulation.»

13 L'article 4 de la loi modifiée du 30 juillet 1999, intitulé «Définition de l'intermittent du spectacle», est libellé comme suit:

«Est intermittent du spectacle l'artiste ou le technicien de plateau ou de studio qui exerce son activité principalement soit pour le compte d'une entreprise de spectacle, soit dans le cadre d'une production notamment cinématographique, audiovisuelle, théâtrale ou musicale et qui offre ses services moyennant salaire, honoraires ou cachet sur base d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat d'entreprise.»

La procédure précontentieuse

14 Le 12 mars 2009, la Commission a adressé une lettre au Grand-Duché de Luxembourg, dans laquelle elle a invité cet État membre, s'agissant du code du travail, à clarifier, au regard de l'accord-cadre, certains points du droit luxembourgeois relatifs, en premier lieu, à l'absence de définition de la notion de «travailleur à durée indéterminée comparable», en deuxième lieu, à l'existence de dérogations aux mesures visant à prévenir une utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs et, en troisième lieu, à l'absence d'obligation pour les employeurs de fournir des informations aux travailleurs à durée déterminée sur les possibilités d'emploi.

15 Cette lettre étant restée sans réponse, le 1er octobre 2010, la Commission a adressé une lettre de mise en demeure au Grand-Duché de Luxembourg. Par un courrier du 20 décembre 2010, cet État membre a répondu à cette lettre.

16 N'étant que partiellement satisfaite de la réponse du Grand-Duché de Luxembourg, la Commission a notifié à ce dernier une lettre de mise en demeure complémentaire, datée du 1er octobre 2012, dans laquelle cette institution a indiqué qu'elle considérait le premier grief comme devant être abandonné. En revanche, s'agissant du deuxième grief, ladite institution a estimé que la réponse des autorités luxembourgeoises ne mentionnait pas de quelle manière les contrats de travail relatifs à deux catégories de travailleurs, à savoir le personnel enseignant-chercheur de l'université du Luxembourg et les intermittents du spectacle, étaient soumis à des limitations en matière de renouvellement, afin d'empêcher une utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs. La Commission a également réitéré le troisième grief, relatif à l'absence d'obligation pour les employeurs de fournir des informations aux travailleurs à durée déterminée sur les possibilités d'emploi.

17 Cette lettre de mise en demeure complémentaire étant restée sans réponse, la Commission a notifié, le 26 avril 2013, un avis motivé au Grand-Duché de Luxembourg, dans lequel elle a maintenu ses deuxième et troisième griefs. Le Grand-Duché de Luxembourg a répondu à cet avis motivé le 10 juillet 2013.

18 Ne s'estimant pas satisfaite de la réponse de cet État membre, la Commission a décidé d'introduire le présent recours.

Sur le recours

Argumentation des parties

19 À titre liminaire, la Commission attire l'attention de la Cour sur la limitation de l'objet de son recours par rapport au contenu de l'avis motivé, celle-ci ayant abandonné ses griefs relatifs, d'une part, au personnel enseignant-chercheur de l'université du Luxembourg et, d'autre part, à l'absence d'obligation pour les employeurs de fournir des informations aux travailleurs à durée déterminée sur les possibilités d'emploi dans leur entreprise, dès lors que les autorités luxembourgeoises ont établi que ledit personnel bénéficiait d'une protection contre le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs et ont communiqué à la Commission les dispositions législatives mettant fin au manquement reproché s'agissant de ladite obligation d'information.

20 Le présent recours porte donc exclusivement sur le manquement du Grand-Duché de Luxembourg aux obligations lui incombant en vertu de l'article 5 de l'accord-cadre dans la mesure où cet État membre maintient des dérogations aux mesures visant à prévenir une utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs conclus avec les intermittents du spectacle.

21 La Commission soutient que l'article 5 de l'accord-cadre, qui impose aux États membres d'adopter des mesures visant à prévenir une utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs, a été transposé dans le droit luxembourgeois à l'article L. 122-4 du code du travail, lequel dispose, à son paragraphe 1, que, «[à] l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat conclu pour une durée déterminée sur la base de l'article L. 122-1 ne peut, pour un même salarié, excéder vingt-quatre mois, renouvellements compris». L'article L. 122-5 de ce code prévoirait, toutefois, à son paragraphe 3, que, «[p]ar dérogation aux dispositions du présent article, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant vingt-quatre mois, sans être considérés comme contrats de travail à durée indéterminée, les contrats de travail à durée déterminée conclus: [...] 2. par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 4 de la [loi modifiée du 30 juillet 1999]».

22 La Commission souligne que, dès lors, en ce qui concerne les intermittents du spectacle, le droit luxembourgeois ne prévoit aucune raison objective permettant de prévenir une utilisation abusive des contrats à durée déterminée successifs. Dans sa réponse à la lettre de mise en demeure, le Grand-Duché de Luxembourg se serait limité à faire valoir que les contrats conclus avec les intermittents du spectacle, en application de l'article L. 122-5 du code du travail, «restent dans tous les cas soumis aux limites posées par l'article L. 122-1, dans ses paragraphes (1) et (2)». La Commission soutient toutefois que, au contraire, ces dispositions excluent les intermittents du spectacle de toute protection. En effet, en ce qui concerne ces travailleurs, les contrats ne seraient, aux termes mêmes des dispositions susmentionnées, soumis ni à l'exigence d'une raison objective justifiant le renouvellement de leurs contrats de travail à durée déterminée, ni à une limitation du nombre de renouvellements de ces contrats, ni à une limitation de la durée cumulée desdits contrats.

23 En réponse à l'avis motivé, le Grand-Duché de Luxembourg aurait d'ailleurs modifié la nature de son argumentation en faisant valoir que, «pour les intermittents du spectacle, force est de constater qu'il s'agit d'un secteur d'activité où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois». Or, la Commission conteste cette analyse compte tenu des termes mêmes de la législation luxembourgeoise.

24 En premier lieu, la Commission relève que le libellé du chapitre II du titre II du code du travail, relatif au contrat de travail à durée déterminée, souligne que le travail des intermittents du spectacle est reconnu comme n'impliquant pas nécessairement l'exécution de tâches précises et non durables. En effet, le paragraphe 1 de l'article L. 122-1 de ce code établirait une règle selon laquelle les contrats à durée déterminée peuvent, par voie d'exception, être conclus pour l'exécution de tâches précises et non durables, tandis que le paragraphe 2 de cet article ferait mention de plusieurs exemples d'application de cette règle. En revanche, le paragraphe 3 dudit article disposerait que les contrats à durée déterminée peuvent aussi être conclus par les intermittents du spectacle «par dérogation aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent». La Commission estime qu'il s'ensuit logiquement que l'article L. 122-1, paragraphe 3, de ce code permet la conclusion de contrats à durée déterminée avec des intermittents du spectacle pour l'exécution de tâches plus générales et/ou durables ou permanentes.

25 En second lieu, la Commission soutient que l'article 4 de la loi modifiée du 30 juillet 1999 contient, comme seul critère de définition de l'«intermittent du spectacle», une référence au type de relation contractuelle sans tenir compte de la nature réelle des activités exercées. Cette définition permettrait ainsi l'embauche d'intermittents du spectacle dans des situations qui ne sont pas de nature temporaire.

26 À cet égard, la Commission considère que, même si, pour une grande partie des intermittents du spectacle, l'engagement de ceux-ci sous contrats à durée déterminée successifs peut être justifié par des raisons objectives, à savoir le fait que ces contrats sont conclus en lien avec un projet déterminé, dans le secteur du spectacle, de nombreux travailleurs, comme, par exemple, les membres permanents d'un orchestre et les membres de l'équipe de base d'une troupe de théâtre ou d'une station de télévision, sont engagés sur une base stable par l'employeur. Ces derniers travailleurs seraient également des «intermittents du spectacle», selon la définition du droit luxembourgeois, dans la mesure où la relation contractuelle avec leur employeur satisfait aux critères prévus par la loi modifiée du 30 juillet 1999.

27 Par conséquent, la Commission considère que la définition de l'intermittent du spectacle, dans le droit luxembourgeois, n'exige pas l'existence de raisons objectives justifiant le renouvellement de contrats à durée déterminée, au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, et qu'il n'existe, par ailleurs, aucun élément permettant de distinguer les intermittents du spectacle engagés sur une base stable des travailleurs exerçant leur activité dans d'autres secteurs de l'économie, dans lesquels il existe également une grande fluctuation de la charge de travail.

28 Le Grand-Duché de Luxembourg conteste l'existence du manquement reproché.

29 Tout d'abord, s'agissant du champ d'application de l'article L. 122-5, paragraphe 3, du code du travail, cet État membre conteste l'argument de la Commission selon lequel les travailleurs engagés sur une base stable dans le secteur du spectacle ont la qualité d'«intermittent du spectacle», au sens du droit luxembourgeois, dans la mesure où ils satisfont aux critères prévus par la loi modifiée du 30 juillet 1999. Le Grand-Duché de Luxembourg fait valoir que, pour avoir cette qualité, un travailleur doit nécessairement exercer son activité dans le secteur du spectacle par intermittence. L'expression même «intermittent du spectacle» impliquerait que des périodes de travail soient entrecoupées de phases d'inactivité. Ainsi, cet État membre estime que, en pratique, les intermittents du spectacle participent à des projets individuels et limités dans le temps, tels que la réalisation d'une œuvre cinématographique ou d'une pièce de théâtre.

30 Cette appréciation serait corroborée par le fait que les aides octroyées aux intermittents du spectacle en cas d'inactivité involontaire, sur le fondement de l'article 7 de cette loi, sont calculées sur une base journalière, en fonction du nombre de jours d'inactivité s'écoulant entre deux projets, ainsi que par le fait que le carnet de l'intermittent du spectacle, prévu à l'article 8 de ladite loi, vise à consigner les

activités exercées par le travailleur sur une base journalière. Dans ces conditions, une lecture de l'article 4 de la même loi, selon laquelle un travailleur permanent du secteur du spectacle a également la qualité d'«intermittent du spectacle», serait dépourvue de sens.

31 En outre, l'article 2 du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 portant application des articles L. 122-1, L. 122-4, L. 121-5 et L. 125-8 du code du travail énumérerait expressément les secteurs d'activité, y compris celui des artistes du spectacle, dans lesquels des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère, par nature, temporaire de ces emplois.

32 Ensuite, le Grand-Duché de Luxembourg souligne que l'article L. 122-5, paragraphe 3, du code du travail est inspiré par des considérations d'ordre social. En effet, il découlerait des travaux préparatoires de la loi du 26 mai 2004 modifiant la loi du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et de l'intermittent du spectacle b) la promotion de la création artistique, que, dès lors que la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée peut s'avérer difficile pour les intermittents du spectacle et que le statut de travailleur indépendant «freelance», auquel avait recours un grand nombre d'artistes et techniciens, est souvent à l'origine de situations précaires et juridiquement peu claires, ladite disposition du code du travail aurait été conçue pour conférer à ce secteur spécifique la possibilité de conclure de manière répétitive des contrats de travail à durée déterminée accordant au salarié des garanties et des avantages, notamment, en matière de sécurité sociale, dont ne bénéficierait pas le travailleur indépendant «freelance».

33 Enfin, le Grand-Duché de Luxembourg reconnaît que, dans le droit luxembourgeois, il n'existe pas de durée maximale totale, au sens de la clause 5, point 1, sous b), de l'accord-cadre, en ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée successifs conclus avec les intermittents du spectacle, au sens de l'article 4 de la loi modifiée du 30 juillet 1999, ni de limitation du nombre de renouvellements de ces contrats, au sens la clause 5, point 1, sous c), de l'accord-cadre. En revanche, selon cet État membre, qui se réfère à l'arrêt Márquez Somohano (C-190/13, EU:C:2014:146, point 45), la situation de ces travailleurs serait caractérisée par l'existence de «raisons objectives», au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre et de la jurisprudence de la Cour. En particulier, lesdits travailleurs participeraient à des projets individuels et limités dans le temps et une certaine flexibilité ainsi que des avantages sociaux résulteraient de la possibilité, pour un employeur, de renouveler des contrats à durée déterminée avec ces mêmes travailleurs. La Commission admettrait, par ailleurs, que le fait de travailler sur la base de projets individuels constitue une raison objective susceptible de justifier le recours à des contrats à durée déterminée successifs. À cet égard, le Grand-Duché de Luxembourg rappelle que la Cour a jugé, dans l'arrêt Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, point 56), que, lorsqu'une raison objective résulte de la nature particulière des tâches à accomplir, le fait qu'un employeur soit obligé de recourir à des salariés sous contrat à durée déterminée de manière récurrente n'implique pas l'absence d'une telle raison objective, au sens de la clause 5 de l'accord-cadre, ni l'existence d'un abus, au sens de cette clause.

Appréciation de la Cour

34 La Commission reproche au Grand-Duché de Luxembourg d'avoir manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la clause 5 de l'accord-cadre, dès lors qu'il n'existe, dans le droit luxembourgeois, aucune mesure préventive du recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs en ce qui concerne les intermittents du spectacle.

35 Il convient de rappeler que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre a pour objet de mettre en œuvre l'un des objectifs poursuivis par ce dernier, à savoir encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, considérés comme une source potentielle d'abus au détriment

des travailleurs, en prévoyant un certain nombre de dispositions protectrices minimales destinées à éviter la précarisation de la situation des salariés (voir arrêt Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 72 et jurisprudence citée).

36 En effet, comme cela résulte du deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre, ainsi que des points 6 et 8 des considérations générales dudit accord-cadre, le bénéfice de la stabilité de l'emploi est conçu comme un élément majeur de la protection des travailleurs, alors que ce n'est que dans certaines circonstances que des contrats de travail à durée déterminée sont susceptibles de répondre aux besoins tant des employeurs que des travailleurs (arrêt Mascolo e.a., EU:C:2014:2401, point 73 et jurisprudence citée).

37 Dès lors, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre impose aux États membres, en vue de prévenir l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des mesures qu'elle énumère, lorsque leur droit interne ne comporte pas de mesures légales équivalentes. Les mesures ainsi énumérées au point 1, sous a) à c), de ladite clause, au nombre de trois, ont trait, respectivement, à des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail, à la durée maximale totale de ces contrats ou relations de travail successifs et au nombre de renouvellements de ceux-ci (arrêt Mascolo e.a., EU:C:2014:2401, point 74 et jurisprudence citée).

38 Les États membres disposent à cet égard d'une marge d'appréciation, dès lors qu'ils ont le choix de recourir à l'une ou à plusieurs des mesures énoncées à la clause 5, point 1, sous a) à c), de l'accord-cadre ou encore à des mesures légales existantes équivalentes, et ce tout en tenant compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs (arrêt Mascolo e.a., EU:C:2014:2401, point 75 et jurisprudence citée).

39 Ce faisant, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre assigne aux États membres un objectif général, consistant en la prévention des abus, tout en leur laissant le choix des moyens pour y parvenir, pour autant qu'ils ne remettent pas en cause l'objectif ou l'effet utile de l'accord-cadre (arrêt Mascolo e.a., EU:C:2014:2401, point 76 et jurisprudence citée).

40 Par ailleurs, ainsi qu'il ressort de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre et conformément au troisième alinéa du préambule ainsi qu'aux points 8 et 10 des considérations générales de celui-ci, c'est dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord-cadre que les États membres ont la faculté, pour autant que cela est objectivement justifié, de tenir compte des besoins particuliers relatifs aux secteurs d'activités spécifiques et/ou de catégories de travailleurs en cause (voir, en ce sens, arrêt Mascolo e.a., EU:C:2014:2401, point 70 et jurisprudence citée).

41 Dans la présente affaire, il est constant que la réglementation nationale en cause permet de recruter des intermittents du spectacle dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs, sans prévoir aucune mesure limitant la durée maximale totale de ces contrats ou le nombre de renouvellements de ceux-ci, conformément à la clause 5, point 1, sous b) et c), de l'accord-cadre. En particulier, ainsi qu'il découle du libellé même de l'article L. 122-5, paragraphe 3, du code du travail, des contrats de travail à durée déterminée conclus par les intermittents du spectacle, tels qu'ils sont définis à l'article 4 de la loi modifiée du 30 juillet 1999, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant vingt-quatre mois, sans qu'ils soient considérés comme des contrats de travail à durée indéterminée. Il n'est pas non plus contesté que cette réglementation ne comporte pas, en ce qui concerne les intermittents du spectacle, de mesures légales équivalentes à celles énoncées à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre.

42 Dans ces conditions, il importe que le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée successifs conclus avec ces travailleurs soit justifié par une «raison objective», au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

43 Ainsi que l'indique le point 7 des considérations générales de celui-ci, et comme il ressort du point 37 du présent arrêt, les parties signataires de l'accord-cadre ont en effet considéré que l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée fondée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus (arrêt Mascolo e.a., EU:C:2014:2401, point 86 et jurisprudence citée).

44 S'agissant de cette notion de «raisons objectives», la Cour a déjà jugé que celle-ci doit être entendue comme visant des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs. Ces circonstances peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles de tels contrats ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre (arrêt Mascolo e.a., EU:C:2014:2401, point 87 et jurisprudence citée).

45 En revanche, une disposition nationale qui se bornerait à autoriser, de manière générale et abstraite par une norme législative ou réglementaire, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs ne serait pas conforme aux exigences précisées au point précédent du présent arrêt. En effet, une telle disposition, de nature purement formelle, ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Une telle disposition comporte donc un risque réel d'entraîner un recours abusif à ce type de contrats et n'est, dès lors, pas compatible avec l'objectif et l'effet utile de l'accord-cadre (arrêt Mascolo e.a., EU:C:2014:2401, point 88 et jurisprudence citée).

46 En l'occurrence, s'agissant de l'argument du Grand-Duché de Luxembourg, selon lequel les intermittents du spectacle, au sens du droit luxembourgeois, participent en fait à des projets individuels et limités dans le temps, il convient de relever que, à supposer même que de tels projets impliquent, pour l'employeur, des besoins provisoires en matière de recrutement et que de tels besoins sont susceptibles de constituer des «raisons objectives» justifiant le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée, au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, cet État membre n'explique pas en quoi la réglementation nationale exige que les intermittents du spectacle, au sens du droit luxembourgeois, exercent leur activité dans le cadre de tels projets. Au contraire, ainsi que le souligne la Commission, il ressort du libellé même de la définition de la notion d'«intermittent du spectacle», figurant à l'article 4 de la loi modifiée du 30 juillet 1999, que cette définition ne porte pas sur la nature temporaire ou non de l'activité de ces travailleurs.

47 Par ailleurs, comme le soutient la Commission, l'affirmation selon laquelle tout intermittent du spectacle, au sens du droit luxembourgeois, est engagé pour l'exécution de projets de nature temporaire est contredite par les termes mêmes de l'article L. 122-1 du code du travail. En effet, ainsi qu'il ressort des points 7 et 24 du présent arrêt, le paragraphe 1 de cet article fixe une règle selon laquelle les contrats à durée déterminée peuvent, par voie d'exception, être conclus pour l'exécution de tâches précises et non durables. Le paragraphe 2 dudit article cite plusieurs exemples d'application de cette règle, parmi lesquels figurent «les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal». En revanche, le paragraphe 3 du même article dispose que les contrats à durée déterminée peuvent aussi être conclus dans le cas des intermittents du spectacle «par dérogation aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent».

48 Il s'ensuit que les tâches confiées aux intermittents du spectacle ne doivent pas nécessairement satisfaire aux critères de précision et de non-durabilité posés à l'article L. 122-1 du code du travail et que, par conséquent, la nature de l'activité exercée par ces travailleurs n'a pas nécessairement un caractère provisoire. Ainsi, force est de constater que la réglementation luxembourgeoise en cause

n'empêche pas les employeurs de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs avec des intermittents du spectacle pour satisfaire des besoins permanents et durables en matière de personnel.

49 Cette conclusion ne saurait être remise en cause par l'argument, exposé au point 31 du présent arrêt, tiré des dispositions du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989. Par cet argument, le Grand-Duché de Luxembourg se limite, en effet, à faire valoir que ce règlement permet la conclusion de contrats de travail à durée déterminée dans le secteur des artistes du spectacle pour pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à des contrats de travail à durée indéterminée, en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois. Cet État membre n'explique toutefois pas de quelle manière ce règlement affecterait le champ d'application ou l'interprétation qu'il convient de donner de la dérogation prévue à l'article L. 122-1, paragraphe 3, du code du travail, qui, ainsi qu'il ressort des points 7, 47 et 48 du présent arrêt, permet aux employeurs d'engager des intermittents du spectacle sur la base de contrats de travail à durée déterminée également pour des tâches qui ne sont pas par nature temporaires. La situation juridique des intermittents du spectacle qui résulte des dispositions du droit national en cause, telles qu'elles sont présentées à la Cour, ne satisfait donc pas aux exigences de clarté et de précision qui doivent caractériser des mesures nationales de transposition (voir, en ce sens, arrêt Commission/Espagne, C-151/12, EU:C:2013:690, point 33 et jurisprudence citée).

50 Dans ces conditions, à supposer même que la réglementation nationale en cause poursuive l'objectif invoqué par le Grand-Duché de Luxembourg, à savoir procurer une certaine flexibilité ainsi que des avantages sociaux aux intermittents du spectacle en offrant aux employeurs de ces derniers la possibilité de recruter ces travailleurs de façon récurrente sur la base de contrats de travail à durée déterminée, un tel objectif ne saurait rendre cette réglementation conforme à la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, dès lors qu'il ne permet pas de démontrer l'existence de circonstances précises et concrètes caractérisant l'activité en cause et, partant, justifiant dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs, conformément à la jurisprudence rappelée au point 44 du présent arrêt.

51 Si, certes, ainsi qu'il a déjà été relevé au point 40 du présent arrêt, un État membre est en droit, lors de la mise en œuvre de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, de tenir compte des besoins particuliers d'un secteur spécifique, ce droit ne saurait toutefois être entendu comme lui permettant de se dispenser de respecter, à l'égard de ce secteur, l'obligation de prévoir une mesure adéquate pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner le recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs. En effet, le fait de permettre à un État membre d'invoquer un objectif tel que la flexibilité découlant de l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée, afin de se dispenser de cette obligation, irait à l'encontre de l'un des objectifs poursuivi par l'accord-cadre, rappelé aux points 35 et 36 du présent arrêt, à savoir la stabilité de l'emploi, conçue comme un élément majeur de la protection des travailleurs, et serait également susceptible de réduire de façon importante les catégories de personnes susceptibles de bénéficier des mesures protectrices prévues à la clause 5 de l'accord-cadre.

52 Il convient dès lors de constater qu'il ressort des éléments soumis à la Cour dans le cadre de la présente affaire que la réglementation luxembourgeoise en cause ne comporte pas, en méconnaissance de la jurisprudence rappelée au point 37 du présent arrêt, de mesure préventive du recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs, au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, en ce qui concerne les intermittents du spectacle. Par conséquent, il y a lieu de considérer le recours introduit par la Commission comme fondé.

53 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de constater que, en maintenant des dérogations aux mesures visant à prévenir une utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs conclus avec les intermittents du spectacle, le Grand-Duché de Luxembourg a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la clause 5 de l'accord-cadre.

Sur les dépens

54 En vertu de l'article 138, paragraphe 1, du règlement de procédure de la Cour, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. La Commission ayant conclu à la condamnation du Grand-Duché de Luxembourg et le manquement ayant été constaté, il y a lieu de condamner ce dernier aux dépens.

Par ces motifs, la Cour (troisième chambre) déclare et arrête:

1) **En maintenant des dérogations aux mesures visant à prévenir une utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs conclus avec les intermittents du spectacle, le Grand-Duché de Luxembourg a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.**

2) **Le Grand-Duché de Luxembourg est condamné aux dépens.**

Signatures