Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (dixième chambre)

5 février 2015 *

«Renvoi préjudiciel — Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne — Accord-cadre CES, UNICE, CEEP sur le travail à durée déterminée — Réglementation nationale prévoyant un contrat de travail à durée indéterminée avec une période d'essai d'un an — Mise en œuvre du droit de l'Union — Absence — Incompétence de la Cour»

Dans l'affaire C-117/14,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Espagne), par décision du 4 mars 2014, parvenue à la Cour le 11 mars 2014, dans la procédure

Grima Janet Nisttahuz Poclava

contre

Jose María Ariza Toledano,

LA COUR (dixième chambre),

composée de M. C. Vajda, président de chambre, MM. A. Rosas (rapporteur) et E. Juhász, juges,

avocat général: M. Y. Bot,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

— pour le gouvernement espagnol, par M. A. Rubio González, en qualité d'agent,

— pour le gouvernement polonais, par M. B. Majczyna, en qualité d'agent,

— pour la Commission européenne, par MM. J. Enegren et R. Vidal Puig, en qualité d'agents,

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

rend le présent

* Langue de procédure: l'espagnol.

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 30 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «Charte») et 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).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M[me] Nisttahuz Poclava à son employeur, M. Ariza Toledano, au sujet du licenciement de M[me] Nisttahuz Poclava.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 La Charte consacre, à son article 30, la «Protection en cas de licenciement injustifié» en ces termes:

«Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales.»

4 Conformément à l'article 1[er] de la directive 1999/70, «[l]a présente directive vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, figurant en annexe, conclu le 18 mars 1999 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP)».

5 L'annexe de la directive 1999/70 comporte l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (ci-après l'«accord-cadre»). La clause 1 de l'accord-cadre énonce:

«Le présent accord-cadre a pour objet:

a) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination;

b) d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.»

6 La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée «Champ d'application», prévoit à son point 1:

«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.»

7 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;

[…]»

8 La clause 5 de l'accord-cadre, relative aux «Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive», indique:

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

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

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

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

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

a) sont considérés comme 'successifs';

b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée.»

Le droit espagnol

Le droit du travail

9 La relation de travail est régie par le décret royal législatif 1/1995, du 24 mars 1995, portant approbation du texte remanié de la loi portant statut des travailleurs (BOE nº 75, du 29 mars 1995, p. 9654, ci-après le «statut des travailleurs»).

10 S'agissant de la «Période d'essai», l'article 14 du statut des travailleurs prévoit:

«1. Une période d'essai peut être convenue par écrit, sous réserve des limites relatives à la durée qui, le cas échéant, sont définies dans les conventions collectives. À défaut de convention collective, la durée de la période d'essai ne peut excéder six mois pour les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement intermédiaire [técnicos titulados] et deux mois pour les autres travailleurs. Dans les entreprises de moins de vingt-cinq travailleurs, la période d'essai ne peut pas excéder trois mois pour les travailleurs autres que les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement intermédiaire.

Dans le cas des contrats temporaires à durée déterminée visés à l'article 15 et conclus pour une durée n'excédant pas six mois, la période d'essai ne peut pas excéder un mois, sauf indication contraire dans une convention collective. […]»

Le contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs

11 La loi 3/2012, du 6 juillet 2012, portant mesures urgentes pour la réforme du marché du travail (BOE nº 162, du 7 juillet 2012, p. 49113) a modifié la législation du travail, en raison de la crise économique que le Royaume d'Espagne traversait.

12 Parmi les mesures de «promotion des emplois à durée indéterminée et autres mesures pour favoriser la création d'emplois», l'article 4 de la loi 3/2012 prévoit le «contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs». Cet article 4 dispose à ses paragraphes 1 à 3:

«1. Afin de faciliter la stabilité de l'emploi tout en promouvant l'esprit d'entreprise, les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent conclure le contrat de travail de soutien aux entrepreneurs régi par le présent article.

2. Le contrat est conclu pour une durée indéterminée et à temps plein et est formalisé par écrit suivant le modèle qui sera établi.

3. Le régime juridique du contrat et les droits et obligations qui en découlent sont régis, à titre général, par les dispositions du texte remanié de la loi portant statut des travailleurs approuvé par le décret royal législatif 1/1995 du 24 mars et par les conventions collectives pour les contrats à durée indéterminée, à la seule exception de la durée de la période d'essai visée à l'article 14 du statut des travailleurs, qui sera en tout état de cause d'un an. Une période d'essai ne peut être fixée lorsque le travailleur a déjà assumé les mêmes fonctions dans l'entreprise, quelles que soient les modalités du contrat de travail.»

13 Ledit article 4 prévoit, à ses paragraphes 4 et 5, que le contrat de travail de soutien aux entrepreneurs est assorti d'avantages fiscaux ainsi que d'avantages en matière de sécurité sociale et qu'un tel contrat conclu avec des chômeurs inscrits à l'office de l'emploi ouvre le droit à diverses bonifications.

14 L'article 4 de la loi 3/2012 dispose à ses paragraphes 6 à 8:

«6. Le contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs visé au présent article ne saurait être conclu par une entreprise ayant, dans les six mois précédant la conclusion du contrat, procédé à des licenciements abusifs. […]

7. Aux fins de l'application des avantages liés au contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs, l'entreprise doit employer le travailleur concerné durant au moins trois ans à compter de l'établissement de la relation de travail. En outre, il doit maintenir le niveau d'emploi offert par le contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs durant au moins un an à compter de la conclusion de ce contrat. En cas de non-respect de ces obligations, il doit procéder au remboursement des avantages.

[…]

8. Aux fins du présent article, il est tenu compte du nombre de travailleurs employés par l'entreprise au moment de l'embauche.»

15 La période de validité de cette modalité d'emploi est définie par la neuvième disposition transitoire, paragraphe 2, de la loi 3/2012 en ces termes:

«Neuvième disposition transitoire. Conclusion de contrats pour la formation et l'apprentissage et de contrats de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs en lien avec le taux de chômage.

[…]

2. Les contrats de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs visés à l'article 4 de la présente loi pourront être conclus jusqu'à ce que le taux de chômage de notre pays soit inférieur à 15 %.»

Les faits du litige au principal et les questions préjudicielles

16 M[me] Nisttahuz Poclava, de nationalité bolivienne, travaillait, en tant que cuisinière, pour le compte de l'entreprise hôtelière Taberna del Marqués. Son contrat de travail à temps complet a été conclu le 16 janvier 2013. Ce contrat relevait de la catégorie des contrats de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs.

17 La deuxième clause dudit contrat indique que la période d'essai de M[me] Nisttahuz Poclava aura en tout état de cause une durée d'un an. La onzième clause du contrat stipule que celui-ci pourra être cofinancé par le Fonds social européen. La convention collective de l'hôtellerie et de la restauration est applicable pour tout ce qui n'est pas régi par les stipulations du contrat de travail.

18 M[me] Nisttahuz Poclava a été informée par lettre du 31 mai 2013 qu'elle ne faisait plus partie de l'entreprise à compter de cette date, dès lors qu'elle n'avait pas accompli avec succès sa période d'essai.

19 Le 2 juillet 2013, M[me] Nisttahuz Poclava a introduit un recours contre son employeur devant le Juzgado de lo Social n[o] 23 de Madrid, par lequel elle a demandé que son licenciement soit déclaré abusif et que son employeur soit condamné soit à la réintégrer en lui appliquant les mêmes conditions que celles en vigueur avant la rupture du contrat de travail, soit à lui verser une indemnité équivalente à 33 jours de salaire par année de service.

20 La juridiction de renvoi relève que la durée de la période d'essai prévue à l'article 4, paragraphe 3, de la loi 3/2012 ne correspond pas à celle prévue habituellement en droit espagnol et est sans rapport avec les caractéristiques professionnelles de la personne recrutée. Cette disposition aurait institué un contrat atypique à durée déterminée d'un an, susceptible de se transformer en contrat à durée indéterminée à l'issue de la période d'essai. En outre, durant cette période d'essai, le travailleur ne bénéficierait pas de protection juridique contre un éventuel licenciement, notamment en ce qui concerne la forme de celui-ci, les raisons pour lesquelles il est décidé et le contrôle juridictionnel auquel il peut être soumis.

21 La juridiction de renvoi fait par ailleurs valoir que la loi 3/2012 vise à faciliter l'emploi et figure parmi les réformes de la législation du travail adoptées à la suite des décisions et des recommandations de l'Union européenne sur la politique de l'emploi.

22 S'agissant des décisions et des recommandations de l'Union, cette juridiction cite à cet égard les articles 148 TFUE, prévoyant des lignes directrices pour l'emploi, et 151 TFUE, la décision 2008/618/CE du Conseil, du 15 juillet 2008, relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres (JO L 198, p. 47), la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, du 18 avril 2012, intitulée «Vers une reprise génératrice d'emplois» [COM(2012) 173 final], la décision 2010/707/UE du Conseil, du 21 octobre 2010, relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres (JO L 308, p. 46), la recommandation du Conseil du 12 juillet 2011 concernant le programme national de réforme de l'Espagne pour 2011 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité actualisé de l'Espagne pour 2011-2014 (JO C 212 p. 1) ainsi que la recommandation du Conseil du 10 juillet 2012 concernant le programme national de réforme de l'Espagne pour 2012 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de l'Espagne pour la période 2012-2015 (JO C 219, p. 81).

23 Selon la juridiction de renvoi, le contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs viole l'article 30 de la Charte, les articles 2.2, sous b), et 4 de la convention n[o] 158 sur le licenciement, adoptée le 22 juin 1982 à Genève par l'Organisation internationale du travail, la charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 – violation qui ressort d'une décision du 23 mai 2012 du Comité européen pour les droits sociaux relative à un contrat grec similaire – ainsi que la directive 1999/70.

24 S'agissant plus particulièrement de cette directive, la juridiction de renvoi fait valoir que la loi 3/2012 va à l'encontre des objectifs de celle-ci, à savoir la non-discrimination des travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée et la prévention des abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. Elle instaurerait une discrimination entre les travailleurs qui ont conclu de tels contrats ou relations de travail et ceux qui bénéficient d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ordinaire, durant la première année d'exécution de ces contrats ou relations de travail, dans la mesure où, en cas de rupture anticipée de la relation de travail, aucune indemnisation n'est prévue pour les premiers. Par ailleurs, cette loi introduirait, en violation de la directive 1999/70 et de l'accord-cadre, un nouveau contrat à durée virtuellement déterminée, qui imposerait des conditions de travail moins favorables aux travailleurs auxquels il est appliqué.

25 La juridiction de renvoi se demande si est contraire au droit de l'Union une réglementation nationale telle que celle qui instaure et réglemente un contrat de travail qui comporte une période d'essai d'un an et qui, en outre, soustrait à la négociation collective la possibilité de réglementer de manière conventionnelle la période d'essai de ce type de contrat. Elle se demande également si cette période d'essai, au cours de laquelle la libre résiliation du contrat de travail est autorisée, est compatible avec le droit fondamental garanti par l'article 30 de la Charte.

26 Dans ces conditions, le Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) La réglementation nationale qui soumet à une période d'essai d'un an le contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs, période durant laquelle la libre rupture du contrat est permise, est-elle contraire au droit de l'Union et compatible avec le droit fondamental garanti par l'article 30 de la Charte?

2) La période d'essai d'un an à laquelle est soumis le contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs constitue-t-elle une violation des objectifs et des dispositions de la directive 1999/70 – [et, ainsi, des clauses 1 et 3 de l'accord-cadre]?»

Sur la compétence de la Cour

27 Par ses questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande à la Cour, en substance, si l'article 30 de la Charte et la directive 1999/70 et, plus particulièrement, les clauses 1 et 3 de l'accord-cadre doivent être interprétés en ce sens que ces dispositions s'opposent à une législation nationale telle la législation espagnole instituant et réglementant le contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs et prévoyant une période d'essai d'un an.

28 Il convient de rappeler que le champ d'application de la Charte, pour ce qui est de l'action des États membres, est défini à l'article 51, paragraphe 1, de celle-ci, aux termes duquel les dispositions de la Charte s'adressent aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union.

29 En effet, il résulte, en substance, de la jurisprudence constante de la Cour que les droits fondamentaux garantis dans l'ordre juridique de l'Union ont vocation à être appliqués dans toutes les situations régies par le droit de l'Union, et non en dehors de telles situations (arrêt Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, point 19 et jurisprudence citée).

30 Il convient dès lors d'examiner si la législation espagnole instituant et réglementant le contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs constitue une mise en œuvre du droit de l'Union.

31 Ainsi que l'ont rappelé le gouvernement espagnol et la Commission européenne, la directive 1999/70 et l'accord-cadre 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 (arrêts Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, point 28; Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, point 40, ainsi que Valenza e.a., C-302/11 à C-305/11, EU:C:2012:646, point 33).

32 Aux termes de la clause 2, point 1, de l'accord cadre, celui-ci 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.

33 Conformément aux définitions énoncées à la clause 3 de l'accord-cadre, il y a lieu d'entendre par «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».

34 Il ressort de la décision de renvoi que l'article 4, paragraphe 2, de la loi 3/2012 prévoit que «le contrat est conclu pour une durée indéterminée». L'article 4, paragraphe 3, de la loi 3/2012 dispose que le contrat est régi par les dispositions du statut des travailleurs et par des conventions collectives applicables aux contrats à durée indéterminée, à la seule exception de la durée de la période d'essai.

35 Il résulte tant de la définition du travailleur à durée déterminée, figurant à la clause 3 de l'accord-cadre, que de la législation nationale applicable dans l'affaire au principal qu'un contrat de travail tel que celui de M[me] Nisttahuz Poclava ne saurait être qualifié de contrat à durée déterminée.

36 En effet, la période d'essai sert essentiellement à vérifier l'aptitude et les capacités du travailleur, tandis que le contrat de travail à durée déterminée est utilisé lorsque la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives.

37 En tout état de cause, la durée d'une période d'essai, telle que visée par la loi 3/2012 n'est pas réglementée par la directive 1999/70.

38 Il y a lieu, dès lors, de conclure qu'un contrat tel que le «contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs» prévu par le droit espagnol n'est pas un contrat à durée déterminée relevant du champ d'application de la directive 1999/70.

39 Dans les motifs de sa décision, la juridiction de renvoi a invoqué d'autres dispositions du droit de l'Union qui, selon elle, justifient que la situation juridique en cause relève du champ d'application du droit de l'Union.

40 S'agissant de l'article 151 TFUE, qui expose les objectifs de l'Union et des États membres en matière de politique sociale, il n'impose aucune obligation particulière en ce qui concerne les périodes d'essai dans les contrats de travail. Il en va de même des lignes directrices et des recommandations en matière de politique de l'emploi adoptées par le Conseil en vertu de l'article 148 TFUE, évoquées par le juge de renvoi.

41 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, lors de l'examen du «contrat nouvelles embauches» français, la Cour a jugé que, bien que la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail soit l'un des moyens pour atteindre les objectifs fixés par l'article 151 TFUE et que le législateur de l'Union soit compétent dans ce domaine, selon les conditions fixées à l'article 153, paragraphe 2, TFUE, des situations qui n'ont pas fait l'objet de mesures adoptées sur le fondement de ces articles ne relèvent pas du champ d'application du droit de l'Union (ordonnance Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, point 13).

42 Par ailleurs, le fait que le contrat de travail à durée indéterminée de soutien aux entrepreneurs puisse éventuellement être financé par des fonds structurels ne suffit pas, en soi, pour considérer que la situation en cause au principal implique une mise en œuvre du droit de l'Union au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte.

43 Dans les motifs de sa décision, la juridiction de renvoi invoque également les articles 2.2, sous b), et 4 de la convention nº 158 sur le licenciement, adoptée le 22 juin 1982, à Genève, par l'Organisation internationale du travail et la charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961. Force est de constater que la Cour n'est pas compétente, en vertu de l'article 267 TFUE, pour statuer sur l'interprétation de dispositions de droit international qui lient des États membres en dehors du cadre du droit de l'Union (voir arrêts Vandeweghe e.a., 130/73, EU:C:1973:131, point 2; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, point 61; ordonnance Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, point 14 ainsi que arrêt Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, point 22).

44 Il résulte de l'ensemble de ces considérations que la situation en cause au principal ne relève pas du champ d'application du droit de l'Union. Par conséquent, la Cour n'est pas compétente pour répondre aux questions posées par la juridiction de renvoi.

Sur les dépens

45 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:

La Cour de justice de l'Union européenne n'est pas compétente pour répondre aux questions posées à titre préjudiciel par le Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Espagne), par décision du 4 mars 2014.

Signatures