Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (septième chambre)

24 juin 2021 *

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clause 5 – Mesures visant à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs – Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur de la construction dits *"fijos de obra"* – Notion de "raisons objectives" justifiant le renouvellement de tels contrats – Directive 2001/23/CE – Article 1er, paragraphe 1 – Transfert d'entreprise – Article 3, paragraphe 1 – Maintien des droits des travailleurs – Subrogation dans les contrats de travail intervenant en vertu des dispositions d'une convention collective – Convention collective limitant les droits et les obligations des travailleurs transférés aux droits et aux obligations résultant du dernier contrat conclu avec l'entreprise sortante »

Dans l'affaire C-550/19,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (tribunal du travail nº 14 de Madrid, Espagne), par décision du 4 juillet 2019, parvenue à la Cour le 17 juillet 2019, dans la procédure

**EV**

contre

**Obras y Servicios Públicos SA,**

**Acciona Agua SA,**

LA COUR (septième chambre),

composée de M. A. Kumin (rapporteur), président de chambre, M. P. G. Xuereb et Mme I. Ziemele, juges,

avocat général : M. E. Tanchev,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour EV, par Me F. Luján de Frías, abogado,

– pour Obras y Servicios Públicos SA, par Me F. J. Berriatua Horta, abogado,

* Langue de procédure : l'espagnol.

– pour Acciona Agua SA, par Me J. Revoiro Mingo, abogado,

– pour le gouvernement espagnol, par M. J. Rodríguez de la Rúa Puig, en qualité d'agent,

– pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek, B.-R. Killmann 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 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4, point 1, 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), ainsi que de l'article 1er, paragraphe 1, et de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO 2001, L 82, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant EV à Obras y Servicios Públicos SA, son ancien employeur, et à Acciona Agua SA, son employeur actuel, au sujet de la reconnaissance, d'une part, de son ancienneté au titre des années de travail effectuées ainsi que, d'autre part, du caractère indéterminé de sa relation de travail.

### Le cadre juridique

#### *Le droit de l'Union*

*L'accord-cadre*

3 La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », prévoit, à son point 1 :

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

4 La clause 5 de l'accord-cadre, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », dispose, à son point 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. »

*La directive 2001/23*

5 Le considérant 3 de la directive 2001/23 énonce que « [d]es dispositions sont nécessaires pour protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en particulier pour assurer le maintien de leurs droits ».

6 L'article 1er, paragraphe 1, sous a) et b), de cette directive est libellé comme suit :

« a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire. »

7 L'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de ladite directive prévoit :

« Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. »

***Le droit espagnol***

*La loi 32/2006*

8 La Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (loi 32/2006 régissant la sous-traitance dans le secteur de la construction), du 18 octobre 2006 (BOE nº 250, du 19 octobre 2006, p. 36317), prévoit, à sa troisième disposition additionnelle :

« Dans le but d'améliorer la qualité dans l'emploi des travailleurs qui participent aux travaux de construction et, partant, d'améliorer leur santé et leur sécurité au travail, la négociation collective au niveau national du secteur de la construction pourra adapter la modalité contractuelle du contrat pour un travail ou un service nettement défini prévue à titre général par des formules garantissant davantage de stabilité dans l'emploi des travailleurs, dans des termes analogues à ceux actuellement réglementés dans ce domaine de la négociation. »

*Le statut des travailleurs*

9 L'Estatuto de los Trabajadores (statut des travailleurs), dans sa version résultant du Real Decreto legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 2/2015, portant approbation du texte refondu de la loi portant statut des travailleurs), du 23 octobre 2015 (BOE nº 255, du 24 octobre 2015, p. 100224, ci-après le « statut des travailleurs »), dispose, à sa troisième disposition additionnelle :

« Les dispositions de l'article 15, paragraphe 1, sous a), et paragraphe 5, ainsi que de l'article 49, paragraphe 1, sous c), s'entendent sans préjudice de ce qui est établi ou de ce qui pourra être établi dans la négociation collective, conformément à la troisième disposition additionnelle de la [loi 32/2006], en ce qui concerne le contrat de travail "fijo de obra", y compris l'indemnité de cessation. »

10 L'article 15 du statut des travailleurs, intitulé « Durée du contrat », énonce, à ses paragraphes 1 et 5 :

« 1. 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 cas suivants :

a) Lorsque le travailleur est engagé en vue de l'achèvement d'une tâche ou d'un service déterminé, 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. Ces contrats ne peuvent avoir une durée supérieure à trois ans, qui peut être prolongée d'un maximum de douze mois par une convention collective sectorielle nationale ou, à défaut, par une convention collective sectorielle de niveau inférieur. À l'issue de ces délais, les travailleurs acquièrent le statut de travailleurs permanents de l'entreprise.

[...]

5. Sans préjudice des dispositions des paragraphes 1, sous a), 2 et 3, du présent article, les travailleurs qui ont été engagés, avec ou sans interruption, pour une durée supérieure à 24 mois sur une période de 30 mois afin d'occuper un poste de travail identique ou différent au sein de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises dans le cadre d'au moins deux contrats temporaires, que soit directement ou par leur mise à disposition par des entreprises de travail intérimaire et selon des modalités contractuelles à durée déterminée identiques ou différentes, acquièrent la qualité de travailleurs permanents.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également en cas de transfert d'entreprise ou de subrogation d'entreprise conformément à la loi ou à la convention collective.

[...] »

*La convention collective générale du secteur de la construction*

11 Le Convenio colectivo general del sector de la construcción (convention collective générale du secteur de la construction), enregistré et publié par la Resolución de la Dirección General de Empleo (résolution de la direction générale de l'Emploi), du 21 septembre 2017 (BOE nº 232, du 26 septembre 2017, p. 94090), dans sa version applicable à la date des faits au principal (ci-après la « convention collective en cause »), dispose, à son article 24, intitulé « Contrat de travail à durée déterminée pour un travail nettement défini dans le secteur de la construction, dit "fijo de obra" » :

« [...]

2. Ce contrat est en général conclu pour un seul chantier, indépendamment de sa durée, et prend fin lorsque les travaux à accomplir sur ledit chantier et relevant du métier et de la catégorie auxquelles appartient le travailleur sont terminés. Ce contrat est toujours constaté par écrit.

   Les dispositions de l'article 15, paragraphe 1, sous a), premier alinéa, [du statut des travailleurs] ne sont dès lors pas applicables, indépendamment de la durée du contrat, et les travailleurs conservent le statut "fijo de obra" tant dans les cas visés par cette disposition qu'en cas de transfert d'entreprise, au sens de l'article 44 [du statut des travailleurs], ou de transfert d'effectif visé à l'article 27 de la présente convention collective.

3. Toutefois, le caractère de contrat unique restant d'application, les travailleurs "fijos de obra" peuvent, sans perdre ce statut, fournir des services à une même entreprise dans différents établissements d'une même province, à condition qu'un accord exprès ait été conclu pour chacun des différents établissements successifs, pour une période maximale de 3 années consécutives, à moins que les travaux relevant de leur spécialité sur le dernier chantier se prolongent au-delà de ce délai, auquel cas ils souscrivent à cette fin le document correspondant conformément au modèle figurant à l'annexe II et bénéficient des prestations compensatoires correspondantes pour leurs déplacements. Dans ce cas, les dispositions de l'article 15, paragraphe 1, sous a), premier alinéa, et de l'article 15, paragraphe 5, du statut des travailleurs ne sont pas non plus applicables, indépendamment de la durée totale de la prestation, et les travailleurs conservent le statut "fijo de obra" comme indiqué.

[...]

5. L'engagement pour différents postes de travail, avec ou sans interruption, par l'intermédiaire d'au moins deux contrats "fijos de obra" conclus avec la même entreprise ou avec le même groupe d'entreprises pendant la période et dans le délai établi à l'article 15, paragraphe 5, [du statut des travailleurs], n'implique par conséquent pas l'acquisition du statut de travailleur à durée indéterminée prévu par cette disposition.

   [...]

   Le statut de travailleur à durée indéterminée n'est pas acquis non plus en cas de transfert d'entreprise, au sens de l'article 44 [du statut des travailleurs], ou de transfert d'effectif visé à l'article 27 de la présente convention collective.

   [...] »

12 L'article 27 de la convention collective en cause, intitulé « Transfert d'effectif dans les contrats publics de maintenance de routes ou de voies ferrées, de réseaux d'eau, ou de concession municipale de maintenance et de réfection de trottoirs, pavements, voies publiques et réseau d'égouts », prévoit, à son paragraphe 2 :

« Dans tous les cas de finalisation, de perte, d'annulation ou de cession d'un contrat public, ainsi que dans tout autre cas de figure ou situation impliquant le remplacement des entités ou des personnes physiques ou morales exerçant l'activité concernée par le contrat, les travailleurs de l'entreprise sortante affectés audit contrat sont transférés à la nouvelle entreprise ou entité appelée à exercer l'activité concernée, celle–ci étant tenue de respecter les droits et obligations reconnus aux travailleurs auprès de l'entreprise qu'elle remplace.

Dès lors que le transfert prévu au présent article implique une amélioration de la législation en vigueur, il est expressément prévu que ces droits et obligations sont exclusivement limités aux droits et obligations résultant du dernier contrat conclu par le travailleur avec l'entreprise qui sort du contrat public, sans que l'entreprise qui y entre soit liée par un quelconque contrat ou accord antérieur,

particulièrement aux fins des années de service, des indemnités de fin de contrat et de tout autre mécanisme prenant en considération la durée de prestation de services, à moins que le travailleur se soit déjà vu reconnaître de tels droits par un jugement passé en force de chose jugée antérieur au transfert et que ces droits aient été communiqués à l'entreprise entrante dans le délai et selon les modalités établis au présent article.

[...] »

**Le litige au principal et les questions préjudicielles**

13 Le 8 janvier 1996, le requérant au principal a conclu, avec Obras y Servicios Públicos, un premier contrat de travail à durée déterminée pour un travail nettement défini, à temps plein, dans le secteur de la construction, dit « *fijo de obra* », lequel a pris fin le 16 janvier 1997. À partir du 24 janvier 1997, ces deux parties ont conclu cinq autres contrats du même type, qui se sont succédé sans interruption. Obras y Servicios Públicos a reconnu audit requérant une ancienneté calculée à compter du 1er janvier 2014, à savoir à partir de la date de la conclusion du dernier de ces contrats, qui n'a toujours pas pris fin.

14 Le 3 octobre 2017, Acciona Agua a été substituée à Obras y Servicios Públicos, en qualité d'employeur du requérant au principal, après s'être vu attribuer un marché public dénommé « Travaux urgents de rénovation et de réparation sur le réseau d'approvisionnement et de réutilisation de Canal de Isabel II Gestión SA (dossier nº 148/2016, lot 2) », lequel avait été exécuté, jusqu'à cette date, par Obras y Servicios Públicos. Dans le cadre de cette substitution, Acciona Agua a pris en charge une partie essentielle, en termes de nombre et de compétences, des travailleurs qui étaient employés par Obras y Servicios Públicos pour l'exécution de ce marché public.

15 Environ un mois avant ladite substitution, à savoir le 5 septembre 2017, le requérant au principal a introduit, devant le Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (tribunal du travail nº 14 de Madrid, Espagne), une action en reconnaissance de droits contre ces deux dernières sociétés, tendant, d'une part, à ce que lui soit reconnue une ancienneté à compter du 8 janvier 1996, c'est-à-dire à la date de la conclusion de son premier contrat avec Obras y Servicios Públicos, et, d'autre part, à ce qu'il soit constaté que sa relation de travail est à durée indéterminée.

16 Selon la juridiction de renvoi, une situation, telle que celle en cause au principal, dans laquelle un marché public a fait l'objet d'une réattribution à une entreprise, dans le cadre de laquelle cette dernière a repris une partie essentielle des effectifs que l'entreprise sortante avait affectés à l'exécution de ce marché public, relève du champ d'application de la directive 2001/23, en vertu de l'article 1er, paragraphe 1, de celle-ci.

17 À cet égard, cette juridiction considère, notamment, qu'une activité, telle que celle en cause au principal, qui n'exigerait pas de matériel spécifique, peut être considérée comme étant une activité reposant essentiellement sur la main-d'œuvre. Par conséquent, une collectivité de travailleurs que réunit durablement une activité commune de rénovation et de réparation pourrait, en l'absence d'autres facteurs de production, correspondre à une entité économique maintenant son identité, au sens de l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous b), de cette directive, à condition que le cessionnaire reprenne une partie essentielle des effectifs de cette entité, ce qui serait le cas en l'occurrence.

18 En outre, l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de ladite directive devrait être interprété en ce sens que l'entreprise entrante est tenue de prendre en compte non seulement le dernier contrat conclu entre les travailleurs qu'elle a repris et l'entreprise sortante, mais également l'ensemble des années de service effectuées par le personnel transféré, dans la mesure où cette obligation résulte de la relation de travail liant ce personnel à cette dernière entreprise.

19 S'agissant de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, ladite juridiction soutient, notamment en réponse à la demande d'informations que la Cour lui a adressée le 7 octobre 2019, que les travailleurs à durée déterminée qui acquièrent le statut de travailleurs à durée indéterminée par la conclusion de contrats à durée déterminée pour tâche occasionnelle successifs d'une durée supérieure à trois ans se trouvent dans une situation comparable à celle des travailleurs à durée déterminée qui, comme le requérant au principal, ont conclu une série de contrats dits *« fijos de obra »* successifs.

20 La juridiction de renvoi allègue également que la convention collective en cause, qui exclurait l'application du statut des travailleurs, est applicable au litige au principal et précise qu'il n'existe aucune raison objective justifiant d'aller à l'encontre de l'article 15, paragraphes 1 et 5 de ce statut.

21 Dans ce contexte, cette juridiction nourrit des doutes quant à la conformité de l'article 24, paragraphes 2 et 5, ainsi que de l'article 27 de cette convention collective avec la clause 4, point 1, de l'accord-cadre et avec l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23.

22 C'est dans ces circonstances que le Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (tribunal du travail nº 14 de Madrid) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) La clause 4, point 1, de l'accord-cadre [...] et la directive 2001/23 doivent-elles être interprétées en ce sens qu'il n'y a pas de raison objective justifiant que la convention collective [en cause] [dont l'article 24, paragraphe 2, prévoit que les dispositions de l'article 15, paragraphe 1, sous a), du (statut des travailleurs) ne sont pas applicables, indépendamment de la durée du contrat (conclu à titre général) pour un seul chantier, et que les travailleurs conservent le statut "fijo de obra" tant dans les cas visés par cette disposition qu'en cas de transfert d'entreprise, au sens de l'article 44 (de ce statut), ou de transfert d'effectifs, visé à l'article 27 de (cette) convention collective] aille à l'encontre de la législation espagnole [dont (ledit statut) prévoit, à l'article 15, paragraphe 1, sous a), que "(c)es contrats ne peuvent avoir une durée supérieure à trois ans, qui peut être prolongée d'un maximum de douze mois par une convention collective sectorielle nationale ou, à défaut, par une convention collective sectorielle de niveau inférieur. À l'issue de ces délais, les travailleurs acquièrent le statut de travailleurs permanents de l'entreprise"] ?

2) La clause 4, point 1, de l'accord-cadre [...] et la directive 2001/23 doivent-elles être interprétées en ce sens qu'il n'y a pas de raison objective justifiant que [ladite] convention collective [...] (dont l'article 24, paragraphe 5, prévoit que [l'engagement, avec ou sans interruption,] pour différents postes de travail par l'intermédiaire de deux contrats "fijos de obra" ou plus, conclus avec la même entreprise ou avec le même groupe d'entreprises pendant la période et dans le délai établi à l'article 15, paragraphe 5, du [statut des travailleurs], n'implique pas l'acquisition du statut de travailleur à durée indéterminée prévu par cette disposition, tant dans les cas visés par cette disposition qu'en cas de transfert d'entreprise, au sens de l'article 44 [de ce statut], ou de transfert d'effectifs, visé à l'article 27 de [la] convention collective) aille à l'encontre de la législation espagnole [dont (ledit statut) prévoit, à l'article 15, paragraphe 5, que, "(s)ans préjudice des dispositions des paragraphes 1, sous a), 2 et 3 du présent article, les travailleurs qui ont été engagés, avec ou sans interruption, pour une durée supérieure à 24 mois sur une période de 30 mois afin d'occuper un poste de travail identique ou différent au sein de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises dans le cadre d'au moins deux contrats temporaires, que ce soit directement ou par leur mise à disposition par des entreprises de travail intérimaire et selon des modalités contractuelles à durée déterminée identiques ou différentes, acquièrent la qualité de travailleurs permanents. Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également en cas de transfert d'entreprise ou de subrogation d'entreprise conformément à la loi ou à la convention collective."] ?

3) L'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que, en vertu de la convention collective [en cause], les droits et obligations que la nouvelle entreprise ou entité appelée à exercer l'activité concernée par le contrat public est tenue de

respecter soient exclusivement limités aux droits et obligations résultant du dernier contrat conclu par le travailleur avec l'entreprise qui sort du contrat public, et en ce sens que cela ne constitue pas une raison objective justifiant que cette convention collective aille à l'encontre de la législation espagnole, dont le [statut des travailleurs] prévoit, à l'article 44, que le nouvel employeur est subrogé dans tous les droits et obligations de l'ancien employeur, sans se limiter au dernier contrat ? »

## Sur les questions préjudicielles

### *Sur la compétence de la Cour*

23 Le gouvernement espagnol émet des doutes quant à la compétence de la Cour pour statuer sur la demande de décision préjudicielle, au motif que, par ses questions, la juridiction de renvoi vise, en réalité, à obtenir une interprétation du rapport existant entre différentes dispositions du droit national.

24 À cet égard, il convient de rappeler qu'il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour qu'il ne lui appartient pas, dans le cadre de la procédure préjudicielle, d'interpréter des dispositions législatives ou réglementaires nationales (arrêt du 30 septembre 2020, CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, point 23 et jurisprudence citée).

25 Cependant, en l'occurrence, la demande de décision préjudicielle doit être comprise en ce sens que la juridiction de renvoi n'interroge pas la Cour sur l'interprétation du rapport existant entre la convention collective en cause et le statut des travailleurs, mais pose la question de savoir si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre et l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à des réglementations nationales telles que l'article 24, paragraphes 2 et 5, ainsi que l'article 27, paragraphe 2, de cette convention collective.

26 Par ailleurs, afin d'établir la compétence de la Cour pour répondre aux questions posées, il y a lieu de vérifier que l'affaire au principal présente un lien de rattachement au droit de l'Union (arrêt du 7 mai 2020, Parking et Interplastics, C-267/19 et C-323/19, EU:C:2020:351, point 27).

27 À cet égard, il suffit de constater que, à tout le moins, la directive 2001/23 n'est pas manifestement inapplicable au litige au principal, de telle sorte qu'elle constitue l'élément de rattachement au droit de l'Union justifiant la compétence de la Cour pour répondre aux questions posées par la juridiction de renvoi (voir, par analogie, arrêt du 7 mai 2020, Parking et Interplastics, C-267/19 et C-323/19, EU:C:2020:351, point 28).

28 Il découle de ce qui précède que la Cour est compétente pour statuer sur la demande de décision préjudicielle.

### *Sur la recevabilité des questions préjudicielles*

29 Le gouvernement espagnol et la Commission européenne estiment que les questions posées sont irrecevables en raison de leur caractère hypothétique, de l'absence d'éléments factuels permettant à la Cour d'y répondre et du caractère incomplet de la description du cadre juridique national.

30 À ce titre, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, les questions relatives à l'interprétation du droit de l'Union posées par le juge national dans le cadre réglementaire et factuel qu'il définit sous sa responsabilité, et dont il n'appartient pas à la Cour de vérifier l'exactitude, bénéficient d'une présomption de pertinence. Le refus de la Cour de statuer sur une demande formée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque

le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (arrêt du 30 janvier 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, point 56 et jurisprudence citée).

31 Il résulte également d'une jurisprudence constante que la nécessité de parvenir à une interprétation du droit de l'Union qui soit utile pour le juge national exige que celui-ci définisse le cadre factuel et réglementaire dans lequel s'insèrent les questions qu'il pose ou que, à tout le moins, il explique les hypothèses factuelles sur lesquelles ces questions sont fondées. La décision de renvoi doit en outre indiquer les raisons précises qui ont conduit le juge national à s'interroger sur l'interprétation du droit de l'Union et à estimer nécessaire de poser une question préjudicielle à la Cour (arrêt du 30 janvier 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, point 57 et jurisprudence citée).

32 En l'occurrence, la juridiction de renvoi expose, de manière suffisante, dans sa demande ainsi que dans sa réponse à la demande d'informations que lui a adressée la Cour, non seulement les raisons qui l'ont conduite à interroger la Cour sur la façon dont il convient d'interpréter la clause 4, point 1, de l'accord-cadre et l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23, mais également les motifs rendant cette interprétation nécessaire pour trancher le litige au principal.

33 En effet, cette juridiction estime que ces dispositions du droit de l'Union s'opposent respectivement à des dispositions du droit national, telles que l'article 24, paragraphes 2 et 5, ainsi que l'article 27, paragraphe 2, de la convention collective en cause, lesquelles semblent être pertinentes aux fins de trancher le litige au principal, dès lors que le requérant au principal a conclu six contrats dits « *fijos de obra* » successifs au total, dont le dernier est en vigueur depuis plus de sept ans. Ainsi, d'une part, tant le paragraphe 2 de l'article 24, de cette convention collective, selon lequel le contrat dit « *fijo de obra* » a une durée indéterminée, que le paragraphe 5 de cet article, qui prévoit la conclusion de contrats de ce type successifs, sont applicables en l'occurrence, selon ladite juridiction. D'autre part, il ressort de la décision de renvoi qu'un transfert d'effectifs dans le cadre de contrats publics de maintenance de réseaux d'eau, au sens de l'article 27 de ladite convention collective, a eu lieu.

34 Partant, l'interprétation sollicitée n'est pas manifestement dépourvue de tout rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal et les problèmes soulevés ne présentent pas un caractère hypothétique, mais se rapportent aux faits faisant l'objet d'une discussion entre les parties au principal, qu'il appartient à la juridiction de renvoi de définir.

35 En outre, la Cour dispose des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre utilement aux questions posées par la juridiction de renvoi. En effet, il est établi que le requérant au principal a conclu des contrats successifs avec Obras y Servicios Públicos et il ressort de la décision de renvoi que ceux-ci sont des contrats dits « *fijos de obra* ». De surcroît, s'agissant de l'application de la réglementation nationale pertinente, la Cour doit s'en tenir à la situation que ladite juridiction considère comme établie (voir, en ce sens, arrêt du 8 juin 2016, Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, point 36 et jurisprudence citée).

36 Eu égard aux considérations qui précèdent, les questions préjudicielles sont recevables.

## *Sur le fond*

### *Sur les première et deuxième questions*

37 À titre liminaire, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, dans le cadre de la procédure de coopération entre les juridictions nationales et la Cour instituée à l'article 267 TFUE, il appartient à celle-ci de donner au juge national une réponse utile qui lui permette de trancher le litige dont il est saisi. Dans cette optique, il incombe, le cas échéant, à la Cour

de reformuler les questions qui lui sont soumises. La circonstance qu'une juridiction nationale a, sur un plan formel, formulé une question préjudicielle en se référant à certaines dispositions du droit de l'Union ne fait pas obstacle à ce que la Cour fournisse à cette juridiction tous les éléments d'interprétation qui peuvent être utiles au jugement de l'affaire dont elle est saisie, qu'elle y ait fait ou non référence dans l'énoncé de ses questions. Il appartient, à cet égard, à la Cour d'extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction nationale, et notamment de la motivation de la décision de renvoi, les éléments du droit de l'Union qui appellent une interprétation compte tenu de l'objet du litige [arrêt du 23 avril 2020, Land Niedersachsen (Périodes antérieures d'activité pertinente), C-710/18, EU:C:2020:299, point 18 et jurisprudence citée].

38 Par ses première et deuxième questions, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre et la directive 2001/23 doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une réglementation nationale qui permet, par dérogation au régime général prévu par le droit national, de conclure des contrats à durée déterminée, dits *« fijos de obra »*, successifs, indépendamment de leur durée.

39 En premier lieu, il convient de relever que, bien que cette juridiction se réfère, dans ses première et deuxième questions, à cette directive, les motifs qu'elle expose à ce titre concernent, en réalité, la troisième question en ce qu'elles portent sur l'article 27, paragraphe 2, de la convention collective en cause, de telle sorte que les points soulevés par ladite juridiction, qui se rapportent à ladite directive, seront examinés dans le cadre de cette dernière question.

40 En second lieu, contrairement à ce que la juridiction de renvoi considère, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre ne saurait être applicable à une situation telle que celle en cause au principal.

41 En effet, cette juridiction invoque, sans pour autant se livrer à une analyse approfondie des conditions qui permettraient de qualifier le groupe de référence pertinent pour procéder à la comparaison qu'elle effectue, une discrimination dont feraient l'objet les travailleurs à durée déterminée, en violation de cette clause, qui, tel le requérant au principal, ont conclu une série de contrats *dits « fijos de obra »* successifs, par rapport aux travailleurs à durée déterminée ayant conclu des contrats pour tâche occasionnelle et qui acquièrent le statut de travailleur à durée indéterminée par suite de la conclusion d'une succession de tels contrats, lorsque la durée cumulée de ceux-ci est supérieure à trois ans. Ces deux types de travailleurs à durée déterminée se trouveraient dans une situation comparable, au sens de ladite clause.

42 Or, il ressort de la jurisprudence de la Cour que, le principe de non-discrimination ayant été mis en œuvre et concrétisé par l'accord-cadre uniquement en ce qui concerne les différences de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée qui se trouvent dans une situation comparable, les éventuelles différences de traitement entre certaines catégories de personnel à durée déterminée ne relèvent pas du principe de non-discrimination consacré par cet accord-cadre (arrêt du 22 janvier 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, point 52 et jurisprudence citée).

43 En revanche, ainsi que le soutient la Commission, la problématique inhérente au litige au principal réside dans l'éventuel recours abusif aux contrats à durée déterminée dits *« fijos de obra »*. Dans ces circonstances, et eu égard aux éléments fournis par la juridiction de renvoi, il y a lieu, en vue de fournir à cette juridiction des éléments d'interprétation utiles, de reformuler les première et deuxième questions.

44 En effet, il ressort de la décision de renvoi que le Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (tribunal du travail nº 14 de Madrid) s'interroge, en réalité, par ces questions, sur le point de savoir si la clause 5, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle des contrats de travail à durée déterminée dits *« fijos de obra »* peuvent être conclus successivement, de telle sorte que les

travailleurs qui ont conclu de tels contrats conservent leur statut de travailleurs à durée déterminée pour une durée indéfinie ou, en revanche, si le renouvellement de ces contrats peut être considéré comme étant justifié par des « raisons objectives », au sens du point 1, sous a), de cette clause, au seul motif que cette réglementation nationale prévoit que lesdits contrats sont conclus, en général, pour un seul chantier, indépendamment de sa durée.

45 À cet égard, 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 aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée successifs, 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 cette 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 maximal de renouvellements de ceux-ci [arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public), C-760/18, EU:C:2021:113, point 54 ainsi que jurisprudence citée].

46 Les États membres disposent, à cet égard, d'une marge d'appréciation, dès lors qu'ils ont le choix de recourir à l'une ou à plusieurs des mesures énoncées à la clause 5, point 1, sous a) à c), de l'accord-cadre ou encore à des mesures légales existantes équivalentes, et cela tout en tenant compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs. Ce faisant, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre assigne aux États membres un objectif général, consistant en la prévention de tels abus, tout en leur laissant le choix des moyens pour y parvenir, pour autant qu'ils ne remettent pas en cause l'objectif ou l'effet utile de cet accord-cadre [arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public), C-760/18, EU:C:2021:113, points 55 et 56 ainsi que jurisprudence citée].

47 La clause 5 de l'accord-cadre 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 cet accord-cadre [arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public), C-760/18, EU:C:2021:113, point 57 ainsi que jurisprudence citée].

48 Ainsi, 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. L'ordre juridique interne de l'État membre concerné doit néanmoins comporter une autre mesure effective pour éviter et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs [arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public), C-760/18, EU:C:2021:113, point 58 ainsi que jurisprudence citée].

49 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 » [arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public), C-760/18, EU:C:2021:113, point 59 ainsi que jurisprudence citée].

50 Il convient de rappeler, en outre, 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 [arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public), C-760/18, EU:C:2021:113, point 60 ainsi que jurisprudence citée].

51 Il incombe donc, en l'occurrence, 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 [voir, par analogie, arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public), C-760/18, EU:C:2021:113, point 61 ainsi que jurisprudence citée].

52 La Cour, statuant sur renvoi préjudiciel, peut, néanmoins, apporter des précisions visant à guider cette juridiction dans son appréciation [arrêt du 11 février 2021, M.V. e.a. (Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public), C-760/18, EU:C:2021:113, point 62 ainsi que jurisprudence citée].

53 C'est dans ce contexte qu'il y a lieu de vérifier si la réglementation nationale en cause au principal, à savoir l'article 24, paragraphes 2 et 5, de la convention collective en cause, qui permet, selon la juridiction de renvoi, de conclure des contrats de travail à durée déterminée dits *« fijos de obra »* successifs dans le secteur de la construction, est susceptible de constituer l'une des mesures visées à la clause 5, point 1, sous a) à c), de l'accord-cadre.

54 En premier lieu, il apparaît que l'article 24 de cette convention collective ne prévoit pas, à ses paragraphes 2 et 5, s'agissant des contrats dits *« fijos de obra »,* de « durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs », au sens du point 1, sous b), de cette clause. Au contraire, il ressort explicitement de l'article 24, paragraphe 2, de ladite convention collective que les contrats dits « *fijos de obra »* sont conclus indépendamment de leur durée.

55 Toutefois, si le cadre réglementaire et factuel est défini sous la responsabilité de la juridiction de renvoi et s'il n'appartient pas à la Cour d'en vérifier l'exactitude, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence citée aux points 30 et 35 du présent arrêt, il convient de relever qu'il ressort des observations écrites du gouvernement espagnol que l'article 24, paragraphe 3, de la convention collective en cause pourrait constituer une mesure tendant à prévenir l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, et notamment à fixer une « durée maximale totale de contrats à durée déterminée successifs », au sens du point 1, sous b), de cette clause, en ce qu'il limiterait à trois ans consécutifs la fourniture de services à une même entreprise dans différents centres de travail au sein de la même province, sauf conditions particulières.

56 Il incombe, par conséquent, à cette juridiction de vérifier, en application de la jurisprudence citée au point 51 du présent arrêt, si cette mesure constitue, en l'occurrence, une mesure adéquate pour prévenir l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs, au sens de ladite clause.

57 En deuxième lieu, il n'existe pas, sous réserve également des vérifications qu'il appartient à ladite juridiction d'effectuer, pour ce type de contrats, de mesure nationale fixant un « nombre maximal de renouvellements », au sens de la clause 5, point 1, sous c), de l'accord-cadre.

58 En troisième lieu, il convient de vérifier si la réglementation nationale en cause au principal prévoit une mesure qui relève des « raisons objectives justifiant le renouvellement » de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

59 À cet égard, il ressort de la jurisprudence de la Cour que la notion de « raison objective », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre 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 du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 66 ainsi que jurisprudence citée).

60 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 (arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 67 ainsi que jurisprudence citée).

61 En effet, une telle disposition purement formelle ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents afin 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. Cette 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 du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 68 ainsi que jurisprudence citée).

62 Par ailleurs, ainsi que la Cour l'a jugé à maintes reprises, le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée pour couvrir des besoins qui revêtent, en fait, un caractère non pas provisoire mais permanent et durable n'est pas justifié, au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, dans la mesure où une telle utilisation des contrats ou des relations de travail à durée déterminée va directement à l'encontre de la prémisse sur laquelle se fonde cet accord-cadre, à savoir que les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail, même si les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs ou pour certaines occupations et activités (arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 76 ainsi que jurisprudence citée).

63 Le respect de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre exige ainsi qu'il soit vérifié concrètement que le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs vise à couvrir des besoins provisoires et qu'une disposition nationale telle que celle en cause dans l'affaire au principal n'est pas utilisée, en fait, pour satisfaire des besoins permanents et durables de l'employeur en matière de personnel (arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 77 ainsi que jurisprudence citée).

64 Il incombe à cette fin d'examiner, dans chaque cas, toutes les circonstances de l'espèce, en prenant en considération, notamment, le nombre desdits contrats successifs conclus avec la même personne ou aux fins de l'accomplissement d'un même travail, afin d'exclure que des contrats ou des relations de travail à durée déterminée, même conclus ostensiblement pour couvrir un besoin en personnel de remplacement, soient utilisés de façon abusive par les employeurs (arrêt du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 102 ainsi que jurisprudence citée).

65 S'agissant de l'affaire au principal, ainsi que le souligne la juridiction de renvoi, il ressort du paragraphe 2 de l'article 24 de la convention collective en cause que les contrats dits *« fijos de obra »* sont en général conclus pour un seul chantier, indépendamment de sa durée. Aux termes du paragraphe 5 de cet article, « [l]'engagement pour différents postes de travail, avec ou sans interruption, par l'intermédiaire d'au moins deux contrats "fijos de obra" conclus avec la même entreprise [...], n'implique [...] pas l'acquisition du statut de travailleur à durée indéterminée ».

66 Ainsi, l'article 24 de cette convention collective permet la conclusion de contrats à durée déterminée dits *« fijos de obra »* successifs, tout en limitant, en principe, l'affectation du travailleur concerné, pour chaque contrat conclu, à un seul chantier. Cette limitation des contrats à un seul chantier est,

selon les informations fournies par la juridiction de renvoi, la seule mesure prévue pour ce type de contrats qui soit susceptible de constituer une « raison objective », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

67 Dans ces circonstances, il convient de tenir compte des observations formulées par Obras y Servicios Públicos, Acciona Agua et le gouvernement espagnol, selon lesquelles la troisième disposition additionnelle de la loi 32/2006 et la troisième disposition additionnelle du statut des travailleurs reconnaissent les particularités du secteur de la construction et la nécessité d'établir des critères spécifiques plus adéquats, en renvoyant à la négociation collective, dont l'objectif est d'adapter le contrat de travail à durée déterminée à un travail ou à un service nettement défini par des formules garantissant davantage de stabilité dans l'emploi des travailleurs ainsi qu'une meilleure sécurité et une meilleure santé au travail. C'est en faisant usage de cette compétence que la convention collective en cause aurait institué le contrat dit *« fijo de obra »*, qui énoncerait, en cas de risque d'utilisation abusive de contrats de ce type successifs, des critères destinés à empêcher des abus.

68 Or, même si le fait qu'un travailleur soit affecté à « un seul chantier » peut, eu égard aux spécificités du secteur de la construction, être susceptible de constituer une « circonstance précise et concrète caractérisant une activité déterminée », au sens de la jurisprudence citée au point 59 du présent arrêt, il convient de relever, sous réserve des vérifications qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'effectuer, qu'il ne saurait être considéré que l'article 24 de la convention collective en cause est de nature à justifier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs, au sens de la jurisprudence citée aux points 60 et 61 du présent arrêt, dans la mesure où cet article comporte un risque réel d'entraîner un recours abusif à ce type de contrats.

69 En effet, en vertu du paragraphe 2 dudit article, la conclusion d'un contrat dit *« fijo de obra »* est seulement limitée, « en général », à un seul chantier, de telle sorte que cette disposition n'exclut pas la possibilité de conclure un tel contrat pour plusieurs chantiers. Par ailleurs, le paragraphe 5 du même article permet de conclure plusieurs contrats de ce type avec la même entreprise pour différents postes de travail. Ainsi, il semblerait que, si la limitation du contrat à un seul chantier, prévue audit paragraphe 2, s'applique à chaque contrat dit *« fijo de obra »* pris séparément, plusieurs contrats de ce type peuvent être conclus successivement, en vertu de ce paragraphe 5, pour différents chantiers.

70 En tout état de cause, il convient de constater, à l'instar de la Commission, qu'une réglementation telle que celle prévue à l'article 24, paragraphes 2 et 5, de cette convention collective, en vertu de laquelle chaque recrutement individuel limite, en principe, l'affectation du travailleur concerné à un seul chantier, mais qui permet de renouveler des contrats dits *« fijos de obra »* pour une durée indéfinie, résultant de l'effet cumulé de ces contrats successifs, voire de l'addition de ceux-ci, révèle que ce travailleur accomplit en réalité de manière permanente et durable des tâches relevant de l'activité normale de l'entité ou de l'entreprise qui l'emploie.

71 La situation en cause au principal illustre parfaitement ce constat, dès lors que le requérant au principal a conclu six contrats dits *« fijos de obra »* successifs avec Obras y Servicios Públicos, pour une durée totale de plus de 25 ans.

72 Il en résulte, en application de la jurisprudence citée aux points 62 à 64 du présent arrêt, qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui permet de couvrir des besoins qui ont un caractère non pas provisoire, mais, au contraire, permanent et durable n'est pas justifiée au regard de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

73 Dans ces circonstances, sous réserve qu'il n'existe pas de « mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus », au sens de la clause 5, point 1, de cet accord-cadre, qui encadrent les contrats dits *« fijos de obra »*, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, une telle réglementation n'est pas de nature à prévenir, au sens de cette clause 5, point 1, les abus résultant de l'utilisation de contrats

ou relations de travail à durée déterminée successifs. Dans le cadre de cet examen, il revient notamment à cette juridiction de vérifier si, ainsi que le soutiennent Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, une indemnité de cessation est accordée aux travailleurs à durée déterminée employés en vertu d'un contrat dit *« fijo de obra »* et, le cas échéant, si une telle indemnité est adéquate pour prévenir et, si nécessaire, sanctionner de tels abus, et peut être qualifiée de « mesure légale équivalente », au sens de ladite clause 5, point 1.

74 À cet égard, il convient de rappeler que la Cour a jugé que, afin de constituer une « mesure légale équivalente », au sens de la clause 5 de l'accord-cadre, l'octroi d'une indemnité doit viser spécifiquement à compenser les effets du recours abusif à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs. En outre, l'indemnité octroyée doit non seulement être proportionnée, mais également suffisamment effective et dissuasive pour garantir la pleine efficacité de cette clause (voir arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, points 103 et 104 ainsi que jurisprudence citée).

75 Par ailleurs, il convient de rappeler que la Cour a jugé que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre n'est pas inconditionnelle et suffisamment précise pour pouvoir être invoquée par un particulier devant un juge national. Ainsi, une telle disposition du droit de l'Union, dépourvue d'effet direct, ne peut être invoquée, en tant que telle, dans le cadre d'un litige relevant du droit de l'Union, afin d'écarter l'application d'une disposition du droit national qui y serait contraire. Dès lors, une juridiction nationale n'est pas tenue de laisser inappliquée une disposition du droit national contraire à cette clause (arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, points 118 à 120 ainsi que jurisprudence citée).

76 Cela étant précisé, il convient de rappeler que, en appliquant le droit interne, les juridictions nationales sont tenues de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, de se conformer à l'article 288, troisième alinéa, TFUE (arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 121 ainsi que jurisprudence citée).

77 Certes, l'obligation pour le juge national de se référer au contenu d'une directive lorsqu'il interprète et applique les règles pertinentes du droit interne trouve ses limites dans les principes généraux du droit, notamment dans ceux de sécurité juridique ainsi que de non-rétroactivité, et elle ne peut pas servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national (arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 123 ainsi que jurisprudence citée).

78 Le principe d'interprétation conforme requiert néanmoins que les juridictions nationales fassent tout ce qui relève de leur compétence, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, aux fins de garantir la pleine effectivité de la directive en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (arrêt du 19 mars 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 et C-429/18, EU:C:2020:219, point 124 ainsi que jurisprudence citée).

79 Ainsi, il revient, notamment, à la juridiction de renvoi de vérifier si la jurisprudence du Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) permet une telle interprétation des dispositions nationales en cause. En effet, selon la Commission, cette dernière juridiction applique les délais prévus à l'article 15, paragraphe 5, du statut des travailleurs aux contrats dits *« fijos de obra »* réglementés par la convention collective en cause, de telle sorte que, lorsqu'un travailleur a conclu au moins deux contrats de ce type et que le délai légal prévu à cette disposition a été dépassé, il acquiert le statut de travailleur à durée indéterminée.

80 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre aux première et deuxième questions que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'il incombe à la juridiction nationale d'apprécier, conformément à l'ensemble des règles du droit national applicables, si

la limitation à trois ans consécutifs, sauf conditions particulières, de l'emploi de travailleurs à durée déterminée en vertu de contrats dits *« fijos de obra »* par une même entreprise sur différents lieux de travail situés dans la même province et l'octroi à ces travailleurs d'une indemnité de cessation, à supposer que cette juridiction nationale constate que ces mesures sont effectivement prises eu égard auxdits travailleurs, constituent des mesures adéquates pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs ou des « mesures légales équivalentes », au sens de cette clause 5, point 1. En tout état de cause, une telle législation nationale ne saurait être appliquée par les autorités de l'État membre concerné de telle manière que le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée dits « *fijos de obra* » successifs soit considéré comme étant justifié par des « raisons objectives », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de cet accord-cadre, au seul motif que chacun de ces contrats est conclu en général pour un seul chantier, indépendamment de sa durée, dès lors qu'une telle législation nationale n'empêche pas, en pratique, l'employeur concerné de répondre, par un tel renouvellement, à des besoins permanents et durables en personnel.

*Sur la troisième question*

81 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale selon laquelle, lors d'un transfert de personnel dans le cadre de contrats publics, les droits et les obligations du travailleur transféré que l'entreprise entrante est tenue de respecter se limitent exclusivement à ceux découlant du dernier contrat que ce travailleur a conclu avec l'entreprise sortante.

82 En premier lieu, aux termes de son article 1er, paragraphe 1, sous a), la directive 2001/23 est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

83 À cet égard, il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour que le champ d'application de la directive 2001/23 s'étend à toutes les hypothèses de changement, dans le cadre de relations contractuelles, de la personne physique ou morale responsable de l'exploitation de l'entreprise, qui contracte les obligations d'employeur à l'égard des employés de l'entreprise. Ainsi, pour que la directive 2001/23 s'applique, il n'est pas nécessaire qu'il existe des relations contractuelles directes entre le cédant et le cessionnaire, la cession pouvant s'effectuer par l'intermédiaire d'un tiers (arrêt du 11 juillet 2018, Somoza Hermo et Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, point 27 ainsi que jurisprudence citée).

84 Dans ce contexte, il convient de relever que, contrairement à ce que font valoir, en substance, Acciona Agua et le gouvernement espagnol, le fait que, en l'occurrence, il s'agit d'un transfert de personnel par suite de la réattribution d'un marché public, dans le cadre de laquelle l'entreprise entrante a repris une partie essentielle du personnel que l'entreprise sortante avait affecté à l'exécution de ce marché public, n'exclut pas que la directive 2001/23 soit applicable.

85 En effet, tout d'abord, la Cour a déjà jugé que le fait que le transfert résulte de décisions unilatérales des pouvoirs publics et non d'un concours de volontés n'exclut pas l'application de la directive 2001/23 (arrêt du 20 juillet 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, point 38 et jurisprudence citée).

86 Ensuite, l'absence de lien contractuel entre les deux entreprises auxquelles a été successivement attribué le marché public concerné est sans incidence sur la question de savoir si la directive 2001/23 est applicable ou non à une situation telle que celle en cause au principal (voir, en ce sens, arrêt du 11 juillet 2018, Somoza Hermo et Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, point 28).

87 Enfin, bien que la reprise du personnel ait été imposée à Acciona Agua par une convention collective, une telle circonstance est sans incidence sur le fait que le transfert porte sur une entité économique (voir, par analogie, arrêt du 11 juillet 2018, Somoza Hermo et Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, point 38).

88 En deuxième lieu, en vertu de l'article 1er, paragraphe 1, sous b), de la directive 2001/23, est considéré comme étant un transfert celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire. La notion d'« entité » renvoie ainsi à un ensemble organisé de personnes et de biens permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre (arrêt du 27 février 2020, Grafe et Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, point 22).

89 Il ressort de la jurisprudence de la Cour que le critère décisif pour établir l'existence d'un tel transfert réside dans la circonstance que l'entité économique garde son identité, ce qui résulte notamment de la poursuite effective de l'exploitation ou de sa reprise (arrêt du 27 février 2020, Grafe et Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, point 23 ainsi que jurisprudence citée).

90 Afin de déterminer si cette condition est remplie, il importe de prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent l'opération concernée, au nombre desquelles figurent notamment le type d'entreprise ou d'établissement dont il s'agit, le transfert ou non d'éléments corporels, tels que les bâtiments et les biens mobiliers, la valeur des éléments incorporels au moment du transfert, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise, le transfert ou non de la clientèle, ainsi que le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert, et la durée d'une éventuelle suspension de ces activités. Ces éléments ne constituent toutefois que des aspects partiels de l'évaluation d'ensemble qui s'impose et ne sauraient, de ce fait, être appréciés isolément (arrêt du 27 février 2020, Grafe et Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, point 24 ainsi que jurisprudence citée).

91 En particulier, la Cour a considéré que le juge national, dans son appréciation des circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause, doit notamment tenir compte du type d'entreprise ou d'établissement dont il s'agit. Il en résulte que l'importance respective à accorder aux différents critères de l'existence d'un transfert, au sens de la directive 2001/23, varie nécessairement en fonction de l'activité exercée, voire des méthodes de production ou d'exploitation utilisées dans l'entreprise, dans l'établissement ou dans la partie d'établissement en cause (arrêt du 11 juillet 2018, Somoza Hermo et Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, points 31 et 32 ainsi que jurisprudence citée).

92 La Cour a précédemment relevé qu'une entité économique peut, dans certains secteurs, fonctionner sans éléments d'actifs, corporels ou incorporels, significatifs, de sorte que le maintien de l'identité d'une telle entité par-delà l'opération dont elle est l'objet ne saurait, par hypothèse, dépendre de la cession de tels éléments (arrêt du 11 juillet 2018, Somoza Hermo et Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, point 33 ainsi que jurisprudence citée).

93 La Cour a ainsi jugé que, dans la mesure où, dans certains secteurs, dans lesquels l'activité repose essentiellement sur la main-d'œuvre, ce qui est notamment le cas lorsqu'une activité ne nécessite pas l'emploi d'éléments matériels spécifiques, une collectivité de travailleurs que réunit durablement une activité commune peut correspondre à une entité économique, une telle entité est susceptible de maintenir son identité par-delà son transfert quand le nouveau chef d'entreprise ne se contente pas de poursuivre l'activité en cause, mais reprend également une partie essentielle, en termes de nombre et de compétence, des effectifs que son prédécesseur affectait spécialement à cette tâche. Dans cette hypothèse, le nouveau chef d'entreprise acquiert, en effet, l'ensemble organisé d'éléments qui lui permettra la poursuite des activités ou de certaines activités de l'entreprise cédante de manière stable (arrêt du 11 juillet 2018, Somoza Hermo et Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, points 34 et 35 ainsi que jurisprudence citée).

94 Il résulte de ce qui précède que la qualification de transfert suppose un certain nombre de constatations d'ordre factuel, cette question devant être appréciée in concreto par la juridiction nationale à la lumière des critères dégagés par la Cour, ainsi que des objectifs poursuivis par la directive 2001/23, tels qu'énoncés, notamment, au considérant 3 de celle-ci (arrêt du 27 février 2020, Grafe et Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, point 27 ainsi que jurisprudence citée).

95 En conséquence, il incombe à la juridiction de renvoi d'apprécier, à la lumière des considérations qui précèdent et en tenant compte de l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause au principal, si cette dernière doit être regardée comme constituant un transfert d'entreprise, au sens de la directive 2001/23.

96 À cette fin, il lui appartient, en particulier, de vérifier si, ainsi qu'elle le mentionne dans la décision de renvoi, l'activité en cause au principal n'exige pas de matériel spécifique et, partant, repose essentiellement sur la main-d'œuvre ou si, au contraire, comme le font valoir Obras y Servicios Públicos et Acciona Agua, cette activité ne saurait être qualifiée d'activité reposant essentiellement sur la main-d'œuvre, dès lors que cette dernière constituerait un élément clairement accessoire par rapport aux éléments matériels requis pour l'exécution du marché public concerné et que ceux-ci n'auraient pas été transférés.

97 Compte tenu de ces éléments, il convient de préciser, premièrement, que, outre le cas de figure dans lequel l'activité repose principalement sur la main-d'œuvre, envisagé par la jurisprudence citée au point 93 du présent arrêt, dans une situation dans laquelle les éléments corporels, tels que les bâtiments et les biens mobiliers, ne sont pas indispensables au bon fonctionnement de l'entité concernée, voire que la main-d'œuvre et ces éléments corporels ont une importance égale pour le bon fonctionnement de cette entité et que l'activité de l'entreprise sortante est poursuivie par l'entreprise entrante et l'essentiel des effectifs a été repris par cette dernière, l'absence de transfert d'éléments corporels ne fait pas obstacle à ce qu'il soit jugé que l'identité de l'entité économique est susceptible d'être maintenue au-delà de son transfert, de telle sorte qu'il y aurait lieu de considérer qu'un « transfert d'entreprise », au sens de l'article 1er, paragraphe 1, de la directive 2001/23, a eu lieu.

98 En effet, cette solution ne s'inscrit pas seulement dans la logique des objectifs poursuivis par cette directive, tels qu'énoncés, notamment, au considérant 3 de celle-ci, consistant en la protection des travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise, afin d'assurer le maintien de leurs droits, mais se trouve également en accord avec la jurisprudence citée au point 92 du présent arrêt selon laquelle le maintien de l'identité d'une entité économique, qui peut fonctionner sans éléments d'actifs, corporels ou incorporels, significatifs, par-delà l'opération dont elle est l'objet, ne saurait dépendre de la cession de tels éléments.

99 Deuxièmement, il importe de rappeler la jurisprudence de la Cour selon laquelle l'absence de transfert à un niveau significatif de l'ancien au nouveau titulaire du marché de tels éléments, qui sont indispensables au bon fonctionnement de l'entité, doit conduire à considérer que cette dernière ne conserve pas son identité (voir, en ce sens, arrêt du 25 janvier 2001, Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, point 42).

100 Toutefois, il ne saurait être inféré de cette jurisprudence que le transfert des éléments corporels doit être considéré in abstracto comme étant le seul facteur déterminant d'un transfert d'entreprise dont l'activité concerne un secteur dans lequel le ou les éléments corporels contribuent de manière importante à l'exercice de cette activité. Partant, afin de déterminer si l'absence de transfert des moyens d'exploitation fait obstacle à la qualification de transfert d'entreprise, la juridiction de renvoi doit tenir compte des circonstances propres à l'affaire dont elle est saisie (voir, en ce sens, arrêt du 27 février 2020, Grafe et Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, points 30 et 31).

101 En troisième lieu, l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23 énonce le principe selon lequel les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont transférés au cessionnaire.

102 À cet égard, il y a lieu de rappeler, tout d'abord, que la directive 2001/23 tend à assurer le maintien des droits des travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en leur permettant de rester au service du nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles convenues avec le cédant. L'objet de cette directive est de garantir, autant que possible, la continuation des contrats ou des relations de travail, sans modification, avec le cessionnaire, afin d'empêcher que les travailleurs concernés soient placés dans une position moins favorable du seul fait du transfert. Pour autant, ladite directive ne saurait être utilement invoquée pour obtenir une amélioration des conditions de rémunération ou d'autres conditions de travail à l'occasion d'un transfert d'entreprise (arrêt du 26 mars 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, point 25 et jurisprudence citée).

103 En outre, il importe de préciser que, si, conformément à l'objectif poursuivi par la directive 2001/23, il y a lieu de protéger les intérêts des travailleurs concernés par le transfert, il ne saurait cependant être fait abstraction de ceux du cessionnaire, lequel doit être en mesure de procéder aux ajustements et aux adaptations nécessaires à la continuation de son activité. Cette directive ne vise pas uniquement à sauvegarder, lors d'un transfert d'entreprise, les intérêts des travailleurs, mais entend assurer un juste équilibre entre les intérêts de ces derniers, d'une part, et ceux du cessionnaire, d'autre part (arrêt du 26 mars 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, point 26 et jurisprudence citée).

104 En l'occurrence, il ressort de l'article 27, paragraphe 2, premier alinéa, de la convention collective en cause que l'entreprise entrante est tenue de respecter les droits et les obligations reconnus aux travailleurs transférés dans le cadre de la relation de travail avec l'entreprise sortante. Par ailleurs, en vertu de l'article 27, paragraphe 2, deuxième alinéa, de cette convention collective, ces droits et obligations sont exclusivement limités à ceux résultant du dernier contrat conclu par ce travailleur avec l'entreprise sortante, sans que l'entreprise entrante soit liée par un quelconque contrat ou accord antérieur, particulièrement aux fins de la reprise des années de service accomplies, à moins que le travailleur se soit déjà vu reconnaître de tels droits par un jugement passé en force de chose jugée antérieur au transfert et que ces droits aient été communiqués à l'entreprise entrante dans le délai et selon les modalités établis à l'article 27 de ladite convention collective.

105 Dans ce contexte, la juridiction de renvoi exprime des doutes quant à la compatibilité de l'article 27, paragraphe 2, deuxième alinéa, de la même convention collective avec l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23.

106 Dans ces circonstances, il convient de constater que la limitation de la reconnaissance des droits d'un travailleur dans le cadre de sa relation de travail avec l'entreprise entrante à ceux résultant du dernier contrat conclu par celui-ci avec l'entreprise sortante revient précisément à maintenir ces droits lors du transfert de personnel, ce qui correspond à l'objectif poursuivi par cette directive, consistant à assurer le maintien des droits des travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise, en leur permettant de rester au service du nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles convenues avec le cédant. Par ailleurs, ladite disposition limite non pas seulement les droits, mais également les obligations du travailleur transféré à celles résultant du dernier contrat qu'il a conclu avec l'entreprise sortante.

107 S'agissant, en particulier, de l'ancienneté, il convient de rappeler que la Cour a jugé que, pour le calcul de droits de nature pécuniaire, tels qu'une indemnité de fin de contrat ou des augmentations de salaire, le cessionnaire est tenu de prendre en compte l'ensemble des années de service effectuées par le personnel transféré dans la mesure où cette obligation résultait de la relation de travail liant ce personnel au cédant et conformément aux modalités convenues dans le cadre de cette relation (arrêt du 6 avril 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, point 22 et jurisprudence citée).

108 Or, en l'occurrence, il suffit de constater, à ce titre, qu'il ne ressort pas de la décision de renvoi que l'ancienneté, qui est reconnue, en vertu de l'article 27, paragraphe 2, de la convention collective en cause, par l'entreprise entrante aux travailleurs qui font l'objet d'un transfert d'effectif, au sens de cette disposition, est moins favorable pour ces travailleurs que l'ancienneté qui leur était reconnue avant ce transfert par l'entreprise sortante.

109 Au contraire, il ressort de ladite décision qu'Obras y Servicios Públicos a reconnu au requérant au principal une ancienneté calculée à compter du 1er janvier 2014, ce qui correspond à l'ancienneté résultant du dernier contrat conclu par celui-ci avec cette société. Partant, en ce que le deuxième alinéa de ladite disposition limite l'ancienneté qu'Acciona Agua est tenue de reconnaître au requérant au principal à celle résultant du dernier contrat que ce dernier a conclu avec Obras y Servicios Públicos, l'application de cette disposition a pour effet que l'ancienneté qui lui était reconnue par cette société a été maintenue dans le cadre de son transfert.

110 En revanche, la reconnaissance à ce travailleur, à l'occasion du transfert de personnel, de droits, notamment d'une ancienneté, dont il ne bénéficiait pas avant ce transfert, constituerait une amélioration de ses conditions de travail, ce qui n'est pas prévu par la directive 2001/23, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence citée au point 102 du présent arrêt.

111 De surcroît, l'article 27, paragraphe 2, deuxième alinéa, de la convention collective en cause s'inscrit dans cette logique en ce qu'il prévoit une exception à la limitation des droits du travailleur transféré à ceux résultant du dernier contrat qu'il a conclu avec l'entreprise sortante, lorsque le travailleur s'est déjà vu reconnaître de tels droits par un jugement passé en force de chose jugée antérieur au transfert et que ces droits ont été communiqués, dans le délai et selon les modalités prévues à l'article 27 de cette convention collective, à l'entreprise entrante. En effet, cette exception permet de garantir au travailleur transféré le maintien des droits qui lui étaient reconnus dans le cadre de la relation de travail avec l'entreprise sortante.

112 Dans ce contexte, seule se pose, pour la juridiction de renvoi, la question de savoir quels sont les droits dont le requérant au principal bénéficiait, auprès d'Obras y Servicios Públicos, avant son transfert, notamment, s'il a été victime d'un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs, au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, qui fait l'objet des deux premières questions, et s'il aurait, par conséquent, dû acquérir le statut de travailleur à durée indéterminée avant son transfert, hypothèse dans laquelle il aurait, dès lors, dû continuer à bénéficier de ce statut dans le cadre de ce transfert.

113 À cet égard, il importe de rappeler que la Cour a jugé que l'applicabilité de la directive 2001/23 ne préjuge pas de la protection dont un travailleur peut bénéficier contre l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs en vertu d'autres dispositions du droit de l'Union, notamment l'accord-cadre, ni de l'interprétation à donner à ces dernières par elle (ordonnance du 15 septembre 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, point 36).

114 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la troisième question que l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle, lors d'un transfert de personnel dans le cadre de contrats publics, les droits et les obligations du travailleur transféré que l'entreprise entrante est tenue de respecter se limitent exclusivement à ceux résultant du dernier contrat que ce travailleur a conclu avec l'entreprise sortante, à condition que l'application de cette réglementation n'ait pas pour effet de placer ledit travailleur dans une position moins favorable du seul fait de ce transfert, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

**Sur les dépens**

115 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 (septième 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'il incombe à la juridiction nationale d'apprécier, conformément à l'ensemble des règles du droit national applicables, si la limitation à trois ans consécutifs, sauf conditions particulières, de l'emploi de travailleurs à durée déterminée en vertu de contrats dits *« fijos de obra »* par une même entreprise sur différents lieux de travail situés dans la même province et l'octroi à ces travailleurs d'une indemnité de cessation, à supposer que cette juridiction nationale constate que ces mesures sont effectivement prises eu égard auxdits travailleurs, constituent des mesures adéquates pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs ou des « mesures légales équivalentes », au sens de cette clause 5, point 1. En tout état de cause, une telle législation nationale ne saurait être appliquée par les autorités de l'État membre concerné de telle manière que le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée dits « *fijos de obra* » successifs soit considéré comme étant justifié par des « raisons objectives », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de cet accord-cadre, au seul motif que chacun de ces contrats est conclu en général pour un seul chantier, indépendamment de sa durée, dès lors qu'une telle législation nationale n'empêche pas, en pratique, l'employeur concerné de répondre, par un tel renouvellement, à des besoins permanents et durables en personnel.**

2) **L'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle, lors d'un transfert de personnel dans le cadre de contrats publics, les droits et les obligations du travailleur transféré que l'entreprise entrante est tenue de respecter se limitent exclusivement à ceux résultant du dernier contrat que ce travailleur a conclu avec l'entreprise sortante, à condition que l'application de cette réglementation n'ait pas pour effet de placer ledit travailleur dans une position moins favorable du seul fait de ce transfert, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.**

Signatures