Recueil de la jurisprudence

ORDONNANCE DE LA COUR (dixième chambre)

21 septembre 2016*

«Renvoi préjudiciel — Article 99 du règlement de procédure de la Cour — Politique sociale — Directive 1999/70/CE — Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée — Contrats de travail à durée déterminée successifs — Assistante vétérinaire dans le domaine du contrôle de la santé animale — Secteur public — Clause 5, point 1 — Mesures visant à prévenir le recours abusif aux contrats à durée déterminée — Notion de "raisons objectives" justifiant de tels contrats — Remplacements de postes vacants dans l'attente de l'issue de procédures de concours»

Dans l'affaire C-614/15,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Curtea de Apel Craiova (cour d'appel de Craiova, Roumanie), par décision du 21 octobre 2015, parvenue à la Cour le 20 novembre 2015, dans la procédure

Rodica Popescu

contre

Direcția Sanitar Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor Gorj,

LA COUR (dixième chambre),

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

avocat général : M. H. Saugmandsgaard Øe,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de statuer par voie d'ordonnance motivée, conformément à l'article 99 du règlement de procédure de la Cour,

rend la présente

Ordonnance

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre »), qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43).

* Langue de procédure: le roumain.

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^me^ Rodica Popescu à son employeur, la Direcția Sanitar Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor Gorj (direction de la santé animale et pour la sécurité alimentaire de Gorj, Roumanie, ci-après la « direction de la santé animale »), au sujet de la qualification des contrats de travail qui lient l'intéressée à cette dernière.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Il ressort du considérant 14 de la directive 1999/70, fondée sur l'article 139, paragraphe 2, CE, que les parties signataires de l'accord-cadre ont souhaité, par la conclusion d'un tel accord, améliorer la qualité du travail à durée déterminée en garantissant l'application du principe de non-discrimination et établir un cadre pour prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrats à durée déterminée successifs.

4 Les deuxième et troisième alinéas du préambule de l'accord-cadre sont libellés comme suit :

« Les parties au présent accord reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs. Elles reconnaissent également que les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs.

Le présent accord énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à durée déterminée, reconnaissant que leur application détaillée doit prendre en compte les réalités des situations spécifiques nationales, sectorielles, et saisonnières. [...] »

5 Les points 6, 8 et 10 des considérations générales de l'accord-cadre sont rédigés comme suit:

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

[...]

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

[...]

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

6 En vertu de la clause 1 de l'accord-cadre, intitulée « Objet », l'objectif de celui-ci est, d'une part, d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et, d'autre part, d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

7 La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée « Champ d'application », énonce, à son point 1, que 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.

8 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 ;

[...] »

9 La clause 5 de l'accord-cadre, intitulée « Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive », prévoit :

« 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 roumain

10 Selon l'article 12 de la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (loi nº 53/2003 sur le code du travail, republiée dans le Monitorul Oficial al României, partie I, nº 345/18 mai 2011), le contrat de travail est conclu, en principe, pour une durée indéterminée. Par dérogation, il peut être conclu, dans les conditions expressément prévues par la loi, pour une durée déterminée.

11 Aux termes de l'article 82 de la loi nº 53/2003, un contrat de travail à durée déterminée peut être prolongé, sous certaines conditions, avec l'accord écrit des parties pour la période d'accomplissement d'un projet, d'un programme et d'un ouvrage. Toutefois, le nombre de contrats de travail à durée déterminée successifs conclus entre les mêmes parties est limité à trois et chacun des contrats ne peut avoir qu'une durée maximale de douze mois.

12 En vertu de l'article 83, sous h), de la loi nº 53/2003, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée est permise dans les cas expressément prévus par une loi spéciale ou pour réaliser des travaux, des projets ou des programmes.

13 Conformément à l'article 84 de la loi nº 53/2003, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu pour une période supérieure à 36 mois.

14 L'article 19 de l'Ordonanta de Guvernului nr. 42/2004 privind organizarea activitatii sanitar-veterinare si pentru siguranta alimentelor (ordonnance du gouvernement n° 42/2004 concernant l'organisation des activités sanitaires et vétérinaires et pour la sécurité alimentaire, publiée dans le Monitorul Oficial al României, partie I, n° 94/31 janvier 2004, ci-après l'« OG n° 42/2004 »), prévoit, à ses paragraphes 1 et 2, que le fonctionnement des unités de collection, de production, de traitement et d'exploitation des produits d'origine animale et d'origine non animale est autorisé à condition que ces unités soient autorisées conformément à la législation sanitaire et vétérinaire en vigueur et qu'elles soient soumises à un contrôle officiel.

15 En vertu de l'article 19, paragraphe 3, de l'OG n° 42/2004, le contrôle officiel est assuré par du personnel spécialisé, engagé par les directions sanitaires et vétérinaires dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

16 Il découle de l'article 19, paragraphe 4, de l'OG n° 42/2004 que les contrats de travail visés au paragraphe 3, conclus pour la durée maximale prévue par la législation en matière de travail, peuvent être prolongés au-delà de cette durée, avec l'accord des parties, aussi longtemps qu'existent les conditions qui sont à la base de leur conclusion, dans la mesure où les ressources financières prévues en ce sens sont assurées, jusqu'à la conclusion de nouveaux contrats de travail résultant de l'organisation de concours.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

17 M[me] Popescu a été engagée en tant qu'assistante vétérinaire auprès de la direction de la santé animale dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée allant du 14 mai 2007 au 31 décembre 2007.

18 Ce contrat a fait l'objet de sept prorogations successives, chacune pour une durée d'une année. Sous le couvert dudit contrat, M[me] Popescu a travaillé de manière ininterrompue sur le même lieu de travail, en y exerçant les mêmes fonctions.

19 Le contrat de travail en cause indiquait comme objet la réalisation du contrôle officiel des unités dont l'activité est l'abattage d'animaux, la collecte, la production, le prétraitement, la transformation, le stockage, le transport, la valorisation des produits et des sous-produits d'origine animale, ainsi que des unités dont l'activité est la collecte, la production, le prétraitement, la transformation, le stockage, le transport et la valorisation de produits et de sous-produits d'origine non animale.

20 Par ailleurs, le contrat de travail en cause mentionnait qu'il était étroitement lié à la durée de fonctionnement des unités à contrôler.

21 Une dernière prorogation de ce contrat de travail a été conclue le 30 décembre 2014. Elle stipulait la prolongation de ce contrat au-delà du 1[er] janvier 2015 dans l'attente de l'achèvement des procédures de concours en vue de l'occupation définitive du poste concerné. Il y était également précisé que l'employeur pouvait, à tout moment, mettre unilatéralement fin au contrat de travail.

22 Le 29 janvier 2015, M[me] Popescu a assigné la direction de la santé animale devant le Tribunalul Gorj (tribunal de Gorj, Roumanie) afin de faire constater la nullité des différentes prorogations de son contrat de travail et de voir requalifier celui-ci en « contrat à durée indéterminée ».

23 Par jugement du 30 avril 2015, le Tribunalul Gorj (tribunal de Gorj) a rejeté la demande de l'intéressée.

24 Celle-ci a alors interjeté appel dudit jugement devant la Curtea de Appel Craiova (cour d'appel de Craoiova, Roumanie).

25 Selon la direction de la santé animale, le fait d'employer, dans le cadre des contrôles officiels de la santé animale, du personnel à durée déterminée est conforme à la législation roumaine. En effet, les directions de la santé animale sont des institutions publiques territoriales, subordonnées à l'Autoritatea Națională Sanitar Veterinară (autorité nationale de la santé animale), lesquelles, en raison de la nature des postes occupés, seraient autorisées à conclure des contrats de travail à durée déterminée.

26 La Curtea de Appel Craiova (cour d'appel de Craoiova) expose que, selon l'opinion majoritaire, l'activité de contrôle officiel de la santé animale, qui est régie par un acte normatif spécial, à savoir l'article 19, paragraphes 3 et 4, de l'OG nº 42/2004, relève de l'exception prévue à l'article 83, paragraphe 1, sous h), du code du travail roumain. Dans la mesure où une clause du contrat de travail, qui n'aurait fait l'objet d'aucune objection de la part de l'intéressée, subordonnerait la durée dudit contrat à la durée de fonctionnement des unités réparties, chaque modification de la répartition des unités à contrôler aurait entraîné la fin du contrat de travail en cause et la conclusion subséquente d'un nouveau contrat de travail.

27 En revanche, selon une opinion minoritaire, il y aurait lieu de faire application de la règle selon laquelle, à la suite de trois contrats de travail à durée déterminée successifs, le salarié doit être engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, nonobstant la spécificité de l'activité en cause.

28 En outre, la juridiction de renvoi relève qu'il existe une multitude de litiges ayant le même objet que celui en cause dans l'affaire au principal.

29 Dans ces conditions, la Curtea de Appel Craiova (cour d'appel de Craoiova) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Le fait que l'activité du personnel exerçant des fonctions spécifiques de contrôle dans le domaine de la santé animale dépende étroitement de la poursuite des activités d'unités telles que celles mentionnées au point [19 de la présente ordonnance] est-il un argument suffisant pour pouvoir déroger aux règles à caractère général adoptées en vue de transposer la directive 1999/70 et conclure successivement des contrats à durée déterminée?

2) Le maintien dans la législation de dispositions spéciales qui permettent de conclure, successivement et sur une période telle que celle décrite, des contrats de travail à durée déterminée dans le domaine du contrôle de la santé animale est-il contraire à l'obligation qui incombe à l'État en matière de transposition de la directive 1999/70 ? »

Sur les questions préjudicielles

30 Par ses deux questions préjudicielles, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 5, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui considère le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée successifs, dans le secteur public, comme étant justifié par des « raisons objectives » au sens de cette clause au seul motif que les fonctions de contrôle du personnel engagé dans le domaine de la santé animale revêtent un caractère non permanent en raison des variations de volume des activités des unités à contrôler.

31 En vertu de l'article 99 de son règlement de procédure, lorsque la réponse à une question posée à titre préjudiciel peut être clairement déduite de la jurisprudence ou lorsque la réponse à une telle question ne laisse place à aucun doute raisonnable, la Cour peut, à tout moment, sur proposition du juge rapporteur, l'avocat général entendu, décider de statuer par voie d'ordonnance motivée.

32 Il y a lieu de faire application de cette disposition dans la présente affaire. En effet, la réponse aux questions préjudicielles telles que reformulées peut être clairement déduite de la jurisprudence de la Cour, en particulier des arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a. (C-212/04, EU:C:2006:443), du 23 avril 2009, Angelidaki e.a. (C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250), du 26 janvier 2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39), du 13 mars 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a. (C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044), ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401).

33 À titre liminaire, il importe de rappeler qu'il ressort du libellé même de la clause 2, point 1, de l'accord-cadre que le champ d'application de ce dernier est conçu de manière large, dès lors qu'il vise de façon générale les «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». En outre, la définition de la notion de « travailleurs à durée déterminée » au sens de l'accord-cadre, énoncée à la clause 3, point 1, de celui-ci, englobe l'ensemble des travailleurs, sans opérer de distinction selon la qualité publique ou privée de l'employeur auquel ils sont liés (arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 56 ; du 13 mars 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, point 38, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 67).

34 Dans la mesure où l'accord-cadre n'exclut aucun secteur particulier de son champ d'application, il trouve donc à s'appliquer également au domaine du contrôle de la santé animale (voir, en ce sens, du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 69).

35 Il s'ensuit qu'un travailleur tel que l'intéressée en cause dans l'affaire au principal, employée par la direction de la santé animale en tant qu'assistante vétérinaire dans le domaine du contrôle de la santé animale, et dont le contrat de travail, selon les dispositions du droit roumain, est nécessairement conclu par cette direction pour une durée déterminée, relève du champ d'application de l'accord-cadre.

36 S'agissant de l'interprétation de la clause 5 de l'accord-cadre, il convient de rappeler que cette clause a pour but de mettre en œuvre l'un des objectifs poursuivis par celui-ci, à savoir encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, considéré comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs, en prévoyant un certain nombre de dispositions protectrices minimales destinées à éviter la précarisation de la situation des salariés (arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 63 ; du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 73 ; 26 janvier 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 25 ; du 13 mars 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, point 41 ; du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 54, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 72).

37 En effet, comme cela résulte du deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre ainsi que des points 6 et 8 des considérations générales dudit accord-cadre, le bénéfice de la stabilité de l'emploi est conçu comme un élément majeur de la protection des travailleurs, alors que ce n'est que dans certaines circonstances que des contrats de travail à durée déterminée sont susceptibles de répondre aux besoins tant des employeurs que des travailleurs (arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, point 62 ; du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 55, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 73).

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

ou relations de travail successifs et au nombre de renouvellements de ceux-ci (voir, notamment, arrêts du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 74 ; 26 janvier 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 26 ; du 13 mars 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, point 42, du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 56, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 74).

39 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 au point 1, sous a) à c), de cette clause ou encore à des mesures légales existantes équivalentes, et ce tout en tenant compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs (arrêts du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 59 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 75).

40 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 l'accord-cadre (arrêts du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 60, et du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 76).

41 En outre, lorsque, comme en l'occurrence, le droit de l'Union ne prévoit pas de sanctions spécifiques dans l'hypothèse où des abus auraient néanmoins été constatés, il incombe aux autorités nationales d'adopter des mesures qui doivent revêtir un caractère non seulement proportionné, mais également suffisamment effectif et dissuasif pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord-cadre (arrêts du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 62 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 77).

42 Si, en l'absence de réglementation de l'Union en la matière, les modalités de mise en œuvre de telles normes relèvent de l'ordre juridique interne des États membres en vertu du principe de l'autonomie procédurale de ces derniers, elles ne doivent cependant pas être moins favorables que celles régissant des situations similaires de nature interne (principe d'équivalence) ni rendre impossible en pratique ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique de l'Union (principe d'effectivité) (arrêts du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 63 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 78).

43 Il s'ensuit que, lorsqu'un recours abusif à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs a eu lieu, une mesure présentant des garanties effectives et équivalentes de protection des travailleurs doit pouvoir être appliquée pour sanctionner dûment cet abus et effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union (arrêts du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 64 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 79).

44 Par ailleurs, il convient de rappeler qu'il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation des dispositions du droit interne, cette mission incombant aux juridictions nationales compétentes, lesquelles doivent déterminer si les exigences édictées par la clause 5 de l'accord-cadre sont satisfaites par les dispositions de la réglementation nationale applicable (arrêts du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 66 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 81).

45 Il incombe donc à la juridiction de renvoi d'apprécier dans quelle mesure les conditions d'application ainsi que la mise en œuvre effective des dispositions pertinentes du droit interne en font une mesure adéquate pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats ou de relations

de travail à durée déterminée successifs (arrêts du 3 juillet 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 et C-407/13, EU:C:2014:2044, point 67 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 82).

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

47 En l'occurrence, ainsi qu'il ressort du dossier soumis à la Cour, la loi nº 53/2003 contient des dispositions tendant à l'application cumulative des différentes mesures énumérées au point 1, sous a) à c), de la clause 5 de l'accord-cadre. Par dérogation, l'OG nº 42/2004 permet toutefois, dans le domaine du contrôle de la santé animale, d'engager des travailleurs dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs, sans prévoir aucune limitation de durée de ces contrats ou au nombre de renouvellements de ceux-ci, au sens du point 1, sous b) et c), de ladite clause.

48 Dans la mesure où l'OG nº 42/2004 n'apparaît pas comporter une mesure équivalente à celles énoncées à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, le renouvellement des contrats de travail à durée déterminée dans le domaine du contrôle de la santé animale ne saurait être admis que s'il se trouve justifié par une «raison objective» au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.

49 Selon la jurisprudence, la notion de « raison objective » 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 (arrêts du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 96 et jurisprudence citée; du 26 janvier 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 27, ainsi que du 13 mars 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, point 45).

50 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 énoncées au point précédent de la présente ordonnance (arrêts du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 97 et jurisprudence citée ; du 26 janvier 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 28, ainsi que du 13 mars 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, point 46).

51 En effet, une telle disposition purement formelle ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Une disposition de cette nature 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 (voir, en ce sens, arrêts du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, points 98 et 100 ainsi que jurisprudence citée ; du 26 janvier 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 29, ainsi que du 13 mars 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, point 47).

52 Dans l'affaire en cause en principal, il apparaît que, conformément à l'OG nº 42/2004, la conclusion et le renouvellement, par les directions de la santé animale, des contrats de travail à durée déterminée sont soumis au respect des conditions à la base de leur conclusion, tenant à la nature particulière du poste occupé qui dépend étroitement du fonctionnement des unités à contrôler, sous réserve de la disponibilité des ressources financières publiques jusqu'à la conclusion de nouveaux contrats de travail résultant de l'organisation de procédures de concours.

53 Dès lors qu'une telle réglementation nationale ne contient donc pas de disposition autorisant de manière générale et abstraite le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs, mais soumet leur conclusion à certaines conditions, il importe de vérifier si ces dernières répondent à des critères objectifs et transparents compatibles avec l'objectif et l'effet utile poursuivis par l'accord-cadre.

54 À cet égard, la Cour a déjà jugé qu'une réglementation nationale qui permet le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée pour remplacer d'autres salariés qui se trouvent momentanément dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions ou pour pourvoir à des besoins supplémentaires de l'entreprise, n'est pas en elle-même contraire à l'accord-cadre. En effet, le remplacement ou l'engagement temporaire d'un travailleur afin de satisfaire, en substance, des besoins provisoires de l'employeur en termes de personnel peut, en principe, constituer une «raison objective» au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre (voir, en ce sens, arrêts du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, points 101 et 102 ainsi que jurisprudence citée, et du 26 janvier 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 30).

55 Peut également constituer une telle raison objective la circonstance qu'une réglementation nationale justifie la conclusion et le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée par la nécessité de confier l'accomplissement à temps partiel de tâches spécifiques à des spécialistes de compétence reconnue, qui exercent une autre activité professionnelle en dehors de ce contrat de travail à durée déterminée (voir, en ce sens, arrêt du 13 mars 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, points 48 et 49).

56 En l'occurrence, il convient de relever, ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, que les contrôles officiels en matière de protection de la santé animale constituent une réglementation spécifique et répondent à des obligations imposées par le législateur national en ce qui concerne non seulement les exploitations d'animaux ainsi que les unités de production, de stockage, de transport, de transformation, de commercialisation de produits d'origine animale destinés à la consommation humaine, mais également des élevages placés en quarantaine, des élevages de gibier, des parcs et des réserves naturelles, des jardins zoologiques ou encore des stations d'incubation.

57 Ainsi qu'il ressort de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre et conformément au troisième alinéa du préambule ainsi qu'aux points 8 et 10 des considérations générales de celui-ci, c'est dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord-cadre que les États membres ont la faculté, pour autant que cela est objectivement justifié, de tenir compte des besoins particuliers relatifs aux secteurs d'activités spécifiques (arrêt du 26 février 2015, Commission/Luxembourg, C-238/14, EU:C:2015:128C-238/14, point 40).

58 Or, la fréquence et le volume des contrôles à effectuer sont, certes, susceptibles de varier en fonction des activités des unités à contrôler qui, elles-mêmes, sont sujettes à certaines variations.

59 Il n'en demeure pas moins que le dossier soumis à la Cour ne contient aucun élément permettant de faire apparaître en quoi de telles caractéristiques seraient spécifiques au secteur concerné ni pour quelle raison elles nécessiteraient un besoin seulement provisoire en termes de personnel qui justifierait le caractère non permanent des attributions de contrôle.

60 En effet, de telles variations sont inhérentes à ce type de situations dans lesquelles une activité est tributaire d'une autre, notamment en matière de contrôles, et elles peuvent, par ailleurs, se matérialiser tant en une augmentation qu'en une diminution de la charge de travail en fonction de circonstances non prévisibles à l'avance.

61 Au surplus, le caractère prétendument non permanent des attributions de contrôle se trouve contredit par la circonstance que les prolongations du contrat de travail à durée déterminée de la requérante au principal ont abouti à une prestation de services ininterrompue de 6 ans et 7 mois, si bien que la relation d'emploi apparaît avoir satisfait à un besoin non seulement provisoire, mais durable.

62 Si, conformément à la jurisprudence rappelée au point 45 de la présente ordonnance, il appartient en définitive à la juridiction de renvoi de s'assurer de l'existence d'un besoin particulier de nature à objectivement justifier, au regard de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs afin de répondre de manière adéquate à la demande de contrôle sanitaire, il convient de relever qu'un tel besoin ne saurait cependant être déduit de considérations tenant à éviter d'exposer l'État, en tant qu'employeur du secteur en cause, à un quelconque risque financier.

63 En effet, si des considérations d'ordre budgétaire peuvent être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et influencer la nature ou l'étendue des mesures qu'il souhaite adopter, elles ne constituent toutefois pas en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique et, partant, elles ne sauraient justifier l'absence de toute mesure préventive du recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre (voir, arrêts du 24 octobre 2013, Thiele Meneses, C-220/12, EU:C:2013:683, point 43 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 110).

64 En outre, s'agissant de la référence faite dans le dernier avenant au contrat de travail de la requérante au principal à la condition de l'attente de l'achèvement des procédures de concours pour le recrutement de personnel permanent, il y a lieu de souligner que, si une réglementation nationale permettant le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée successifs pour remplacer du personnel dans l'attente de l'issue de procédures de concours est susceptible d'être justifiée par une raison objective, l'application concrète de cette raison doit, eu égard aux particularités de l'activité concernée et aux conditions de son exercice, être conforme aux exigences de l'accord-cadre (voir, en ce sens, arrêts du 26 janvier 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 34 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 99).

65 En effet, le respect de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre exige 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 (voir, en ce sens, arrêts du 26 janvier 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 39 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 101).

66 Il incombe, à cette fin, d'examiner, dans chaque cas particulier, 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 prétendument pour couvrir un besoin en personnel de remplacement, soient effectivement utilisés de façon abusive par les employeurs (voir, en ce sens, arrêts du 26 janvier 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 40 et jurisprudence citée, ainsi que du 26 novembre 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13, C-63/13 et C-418/13, EU:C:2014:2401, point 102).

67 Or, il ressort de la décision de renvoi que, à la date de l'introduction de la présente demande de décision préjudicielle, la partie intéressée ne disposait d'aucune information quant au déroulement même des procédures de concours, si bien que, à plus forte raison, leur issue était plus qu'incertaine.

68 Il appartient en définitive à la juridiction nationale de déterminer si une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui limite le recours aux contrats de travail à durée déterminée afin de procéder à des remplacements de postes vacants dans l'attente de l'achèvement des procédures de

concours peut être considérée comme étant conforme à la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, en vérifiant si l'application concrète de cette raison objective empêche un recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée.

69 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux questions posées que 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, qui considère le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée successifs, dans le secteur public, comme étant justifié par des « raisons objectives » au sens de cette clause au seul motif que les fonctions de contrôle du personnel engagé dans le domaine de la santé animale possèdent un caractère non permanent en raison des variations de volume des activités des unités à contrôler, à moins que, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier, le renouvellement des contrats vise effectivement à couvrir un besoin spécifique dans le secteur concerné, sans que des considérations d'ordre budgétaire puissent toutefois en être à l'origine. En outre, la circonstance selon laquelle le renouvellement de contrats à durée déterminée successifs s'effectue dans l'attente de l'issue de procédures de concours ne saurait suffire à rendre cette réglementation conforme à ladite clause, s'il apparaît que l'application concrète de celle-ci aboutit, dans les faits, à un recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs, ce qu'il appartient également à la juridiction nationale de vérifier.

Sur les dépens

70 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.

Par ces motifs, la Cour (dixième chambre) dit pour droit :

La clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui considère le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée successifs, dans le secteur public, comme étant justifié par des « raisons objectives » au sens de cette clause au seul motif que les fonctions de contrôle du personnel engagé dans le domaine de la santé animale possèdent un caractère non permanent en raison des variations de volume des activités des unités à contrôler, à moins que, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier, le renouvellement des contrats vise effectivement à couvrir un besoin spécifique dans le secteur concerné, sans que des considérations d'ordre budgétaire puissent toutefois en être à l'origine. En outre, la circonstance selon laquelle le renouvellement de contrats à durée déterminée successifs s'effectue dans l'attente de l'issue de procédures de concours ne saurait suffire à rendre cette réglementation conforme à ladite clause, s'il apparaît que l'application concrète de celle-ci aboutit, dans les faits, à un recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs, ce qu'il appartient également à la juridiction nationale de vérifier.

Signatures