ARRÊT DE LA COUR (quatrième chambre)

24 juin 2010 *

Dans l'affaire C-98/09,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Tribunale di Trani (Italie), par décision du 9 juin 2008, parvenue à la Cour le 6 mars 2009, dans la procédure

Francesca Sorge

contre

Poste Italiane SpA,

* Langue de procédure: l'italien.

LA COUR (quatrième chambre),

composée de M. J.-C. Bonichot, président de chambre, M^me^ C. Toader, MM. K. Schiemann, P. Kūris (rapporteur) et L. Bay Larsen, juges,

avocat général: M. N. Jääskinen,
greffier: M^me^ C. Strömholm, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 4 mars 2010,

considérant les observations présentées:

— pour M^me^ Sorge, par M^es^ V. Martire et V. De Michele, avvocati,

— pour Poste Italiane SpA, par M^es^ R. Pessi, L. Fiorillo et A. Maresca, avvocati,

— pour le gouvernement italien, par M^me^ G. Palmieri, en qualité d'agent, assistée de M. P. Gentili, avvocato dello Stato,

— pour le gouvernement néerlandais, par M[mes] C. M. Wissels et M. Noort, en qualité d'agents,

— pour la Commission européenne, par M. M. van Beek et M[me] C. Cattabriga, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 22 avril 2010,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 8, point 3, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'«accord-cadre»), lequel 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 L 175, p. 43).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M[me] Sorge à son employeur, Poste Italiane SpA (ci-après «Poste Italiane»), au sujet de la légalité de la clause relative au caractère déterminé de la durée du contrat de travail de l'intéressée sans faire mention du nom du travailleur remplacé ni des raisons de l'absence de ce dernier.

Le cadre juridique

La réglementation de l'Union

3 La directive 1999/70 est fondée sur l'article 139, paragraphe 2, CE et vise, aux termes de son article 1er, «à mettre en œuvre l'accord-cadre».

4 Aux termes du troisième considérant de ladite directive:

— «le point 7 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne; ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée, telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire et le travail saisonnier».

5 Le deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre dispose:

«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.»

6 Selon le troisième alinéa dudit préambule, l'accord-cadre énonce les principes généraux et les prescriptions minimales relatifs au travail à durée déterminée, en établissant, notamment, un cadre général destiné à assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination et pour l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée sur une base acceptable pour les employeurs et les travailleurs.

7 Le point 7 des considérations générales de l'accord-cadre dispose:

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

8 La clause 2 de l'accord-cadre prévoit:

«1. Le présent accord s'applique aux travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre.

2. Les États membres, après consultation de partenaires sociaux, et/ou les partenaires sociaux peuvent prévoir que le présent accord ne s'applique pas:

a) aux relations de formation professionnelle initiale et d'apprentissage;

b) aux contrats ou relations de travail conclus dans le cadre d'un programme de formation, insertion et reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics.»

9 La clause 3 de cet accord-cadre est ainsi libellée:

«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;

2. 'travailleur à durée indéterminée comparable', un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.»

10 La clause 5 dudit accord-cadre énonce:

«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.»

11 La clause 8 de l'accord-cadre dispose:

«1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans le présent accord.

[…]

3. La mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord.

[…]

5. La prévention et le règlement des litiges et plaintes résultant de l'application du présent accord sont traités conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales.

[…]»

La réglementation nationale

La réglementation abrogée

12 L'article 1er de la loi nº 230, portant règlement sur les contrats de travail à durée déterminée (legge n. 230, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato), du 18 avril 1962 (GURI nº 125, du 17 mai 1962, ci-après la «loi nº 230/1962»), disposait:

«Le contrat de travail est réputé être un contrat à durée indéterminée, à l'exception des indications figurant ci-après:

Une date de fin peut être indiquée dans un contrat:

[…]

b) lorsque l'embauche est effectuée dans le but de remplacer des travailleurs absents pour lesquels existe un droit au maintien de leur poste, dès lors que dans le contrat de travail, il est fait mention du nom du travailleur remplacé ainsi que du motif de remplacement;

[…]

Une date de fin de contrat est sans effet si elle ne résulte pas d'un acte écrit.

La copie de l'acte écrit doit être fournie par l'employeur au salarié.

[…]»

La réglementation applicable au litige au principal

13 L'article 11 du décret législatif nº 368, relatif à la mise en œuvre de la directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES), du 6 septembre 2001 (GURI nº 235, du 9 octobre 2001, p. 4, ci-après le «décret législatif nº 368/2001»), pris en application de la loi nº 422, portant dispositions pour l'exécution des obligations résultant de l'appartenance de l'Italie aux Communautés européennes — loi communautaire 2000 (legge n. 422, disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee — legge comunitaria 2000), du 29 décembre 2000 (supplément ordinaire à la GURI nº 16, du 20 janvier 2001), a abrogé la loi nº 230/1962 à compter du 24 octobre 2001.

14 L'article 1er de ce décret législatif prévoit:

«1. Le contrat de travail d'un salarié peut comporter une date de fin pour des raisons de caractère technique, ou des raisons tenant à des impératifs de production, d'organisation ou de remplacement de salariés.

2. L'indication d'une date de fin de contrat est privée d'effet si elle ne résulte pas directement ou indirectement d'un acte écrit spécifiant les raisons indiquées au paragraphe 1.

[…]»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

15 Il ressort de la décision de renvoi que Mme Sorge a été embauchée par Poste Italiane en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée conclu le 29 septembre 2004. Il a été procédé à cette embauche, selon les termes du contrat, pour «raisons de remplacement, du fait de l'exigence spécifique de remplacer le personnel absent du service domiciliation du pôle courrier 'Pouilles Basilicate', pendant la période du 1er octobre 2004 au 15 janvier 2005».

16 Le 18 février 2008, Mme Sorge a intenté une action contre Poste Italiane, pour que soit constatée l'illégalité de la clause fixant une durée déterminée audit contrat, au motif que le nom du travailleur remplacé et la cause du remplacement n'y étaient pas expressément indiqués.

17 Poste Italiane conteste l'obligation d'indiquer ces mentions en invoquant le fait que l'article 1er, paragraphe 2, sous b), de la loi nº 230/1962 a été abrogé par l'article 11, paragraphe 1, du décret législatif nº 368/2001.

18 La juridiction de renvoi relève que le contrat en cause au principal est réglementé par le décret législatif nº 368/2001, qui a pour objet la transposition de la directive 1999/70. Ce dernier a abrogé la loi nº 230/1962 ainsi que les modifications qui y avaient été apportées, y compris son article 1er, paragraphe 2, sous b).

19 Il en résulterait que le cas du remplacement d'un travailleur est dorénavant régi par l'article 1er, paragraphe 1, du décret législatif nº 368/2001, qui se limiterait à permettre que «le contrat de travail soit conclu pour une durée déterminée pour des raisons […] de remplacement de salariés», sans exiger que figurent dans celui-ci le nom du travailleur remplacé et la cause de son remplacement. Une telle modification constituerait une régression de la protection des travailleurs.

20 C'est dans ces conditions que le Tribunale di Trani a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) La clause 8 de l'accord-cadre contenu dans la directive 1999/70[…] doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation interne (telle que celle figurant aux articles 1er et 11 du décret législatif nº 368/2001) qui, en transposant la directive 1999/70[…], a abrogé l'article 1er, paragraphe 2, sous b), de la loi nº 230/1962, selon lequel 'le fait de prévoir un contrat à durée déterminée' était possible 'lorsque l'embauche' était 'destinée à remplacer des

travailleurs absents et qui' bénéficiaient 'du droit au maintien de leur emploi, à condition que, dans le contrat de travail à durée déterminée' figure 'le nom du travailleur remplacé et la cause de son remplacement', en le remplaçant par une disposition qui ne prévoit plus ces obligations de spécification?

2) En cas de réponse affirmative à la première question, le juge national doit-il écarter la réglementation interne contraire au droit communautaire?»

Sur la recevabilité de la demande de décision préjudicielle

21 Poste Italiane invoque le défaut de pertinence des questions posées et, partant, leur irrecevabilité.

22 S'agissant de la première question, Poste Italiane estime que celle-ci a fait l'objet d'une réponse dans l'arrêt du 23 avril 2009, Angelidaki e.a. (C-378/07 à C-380/07, Rec. p. I-3071). Il ressortirait de cet arrêt que la Cour laisse au juge national le soin de vérifier de manière indépendante la conformité du droit interne avec les principes énoncés à la clause 8, point 3, de l'accord-cadre.

23 S'agissant de la seconde question, et s'appuyant sur les points 208 à 212 de l'arrêt Angelidaki e.a., précité, Poste Italiane considère que le décret législatif nº 368/2001 n'a donné lieu, dans aucune de ses dispositions, à une évolution défavorable des règles applicables aux salariés intéressés. La Cour aurait, pour sa part, refusé de considérer que la clause 8, point 3, de l'accord-cadre puisse produire des effets directs. Il s'ensuivrait que le juge national ne pourrait pas écarter l'application des règles nationales,

même incompatibles avec le droit de l'Union, mais pourrait seulement leur donner une interprétation conforme aux dispositions de ce droit.

24 Il convient de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, dans le cadre de la coopération entre la Cour et les juridictions nationales instituée à l'article 234 CE, il appartient au seul juge national qui est saisi du litige, qui seul possède une connaissance directe des faits à l'origine de celui-ci et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour. En conséquence, dès lors que celles-ci portent sur l'interprétation du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer (voir, notamment, arrêts du 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, Rec. p. I-9981, points 34 et 35; du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, Rec. p. I-6057, point 41, ainsi que ordonnance du 12 juin 2008, Vassilakis e.a., C-364/07, point 42 et jurisprudence citée).

25 À cet égard, force est de constater que les questions de savoir si la clause 8 de l'accord-cadre s'oppose à une réglementation nationale telle que le décret législatif nº 368/2001 et, en pareil cas, quelles conséquences seraient susceptibles de s'attacher à une telle incompatibilité ne sont pas sans rapport avec l'objet du litige au principal et portent sur l'interprétation du droit de l'Union.

26 Au vu de ces considérations, la demande de décision préjudicielle doit être considérée comme recevable.

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

27 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande si la clause 8, point 3, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale telle que le décret législatif nº 368/2001, qui, à l'occasion de la transposition en droit interne de la directive 1999/70 et de l'accord-cadre, a supprimé l'obligation pour l'employeur d'indiquer dans le contrat à durée déterminée conclu en vue du remplacement de travailleurs absents le nom de ces travailleurs et les raisons de leur remplacement.

28 Selon ladite juridiction, le décret législatif nº 368/2001 constitue «une régression» du niveau général de protection des travailleurs à durée déterminée au sens de la clause 8, point 3, de l'accord-cadre, au motif que le travailleur ne peut plus exiger, lors de la signature du contrat, la fourniture de certaines informations qui étaient antérieurement obligatoires et lui permettaient d'apprécier au préalable le sérieux et l'existence effective de la cause du contrat, d'avoir une information complète et, enfin, de décider de l'opportunité d'agir en justice.

29 Pour statuer sur le renvoi préjudiciel, il convient d'examiner, en premier lieu, si la conclusion d'un premier contrat à durée déterminée entre dans le champ d'application de l'accord-cadre et, en second lieu, si la modification de la réglementation nationale apportée par le décret législatif nº 368/2001 destiné à transposer la directive 1999/70 et l'accord-cadre est susceptible, d'une part, d'être considérée comme étant liée à la «mise en œuvre» de cet accord et, d'autre part, de porter sur le «niveau général de protection» des travailleurs au sens de la clause 8, point 3, de celui-ci (voir arrêt Angelidaki e.a., précité, point 130).

Sur le champ d'application de l'accord-cadre

30 Selon le libellé même de la clause 2 de l'accord-cadre, ce dernier s'applique à tout travailleur 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 (arrêt Angelidaki e.a., précité, point 114).

31 En vertu de la clause 3 dudit accord-cadre, la notion de «travailleur à durée déterminée» vise «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» (arrêt Angelidaki e.a., précité, point 115).

32 Enfin, la clause 8 de l'accord-cadre prévoit que la mise en œuvre de ce dernier par les États membres ou les partenaires sociaux ne peut constituer une «justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs» dans le domaine qu'il couvre.

33 Il s'ensuit qu'il résulte clairement tant de l'objectif poursuivi par la directive 1999/70 et l'accord-cadre que du libellé des dispositions pertinentes de ceux-ci que, contrairement à ce que soutient en substance le gouvernement italien, le domaine couvert par cet accord n'est pas limité aux seuls travailleurs ayant conclu des contrats de travail à durée déterminée successifs, mais que ledit accord trouve au contraire à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs fournissant des prestations rémunérées dans le cadre d'une relation d'emploi déterminée les liant à leur employeur et ce quel que soit le nombre de contrats à durée déterminée conclus par ces travailleurs (arrêt Angelidaki e.a., précité, point 116 et jurisprudence citée).

34 En outre, il résulte de la jurisprudence de la Cour, d'une part, que, eu égard à ses objectifs, la clause 8, point 3, de l'accord-cadre ne saurait être interprétée de manière restrictive (arrêt Angelidaki e.a., précité, point 113) et, d'autre part, que l'examen de l'existence d'une «régression» au sens de cette clause 8, point 3, doit s'effectuer par rapport à l'ensemble des dispositions de droit interne d'un État membre relatives à la protection des travailleurs dans le domaine des contrats à durée déterminée (arrêt Angelidaki e.a., précité, point 120).

35 La Cour en a conclu que ladite clause 8, point 3, doit être interprétée en ce sens que la «régression» qu'elle vise doit être examinée par rapport au niveau général de protection qui était applicable, dans l'État membre concerné, tant aux travailleurs ayant conclu des contrats à durée déterminée successifs qu'aux travailleurs ayant conclu un premier ou unique contrat à durée déterminée (arrêt Angelidaki e.a., précité, point 121).

Sur l'interprétation de la clause 8, point 3, de l'accord-cadre

36 Il convient d'emblée de préciser que, dès lors qu'il appartient exclusivement aux juridictions nationales d'interpréter le droit national, c'est à ces dernières qu'il incombe de déterminer dans quelle mesure les modifications susmentionnées, apportées par le décret législatif nº 368/2001 au droit national antérieur, tel qu'il résultait de la loi nº 230/1962, ont entraîné une réduction de la protection des travailleurs ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée, en comparant, à cet effet, le degré de protection accordé respectivement par chacune de ces dispositions du droit national.

37 En revanche, il appartient, le cas échéant, à la Cour, statuant sur renvoi préjudiciel, de fournir des indications à la juridiction de renvoi en vue de guider celle-ci dans son appréciation quant au point de savoir si cette éventuelle réduction de la protection des travailleurs ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée constitue une «régression» au sens de la clause 8, point 3, de l'accord-cadre. Pour ce faire, il y a lieu d'examiner dans quelle mesure les modifications apportées par la réglementation nationale destinée à transposer la directive 1999/70 et l'accord-cadre sont susceptibles, d'une part, d'être considérées comme étant liées à la «mise en œuvre» de cet accord et, d'autre part, de porter sur le «niveau général de protection» des travailleurs au sens de la clause 8, point 3, de celui-ci (arrêt Angelidaki e.a., précité, point 130).

38 En ce qui concerne, en premier lieu, la mise en œuvre de l'accord-cadre, il convient de constater que l'objet même du décret législatif nº 368/2001 est la transposition de la directive 1999/70 et que ce dernier a été adopté en exécution de la loi nº 422, du 29 décembre 2000.

39 Ainsi, il ne saurait être exclu que les modifications apportées par le décret législatif nº 368/2001 au droit interne antérieur soient liées à la mise en œuvre de l'accord-cadre dès lors que, selon la décision de renvoi, les travailleurs à durée déterminée bénéficiaient au moment de l'adoption de la directive 1999/70 et de cet accord-cadre des mesures de protection prévues par la loi nº 230/1962 et ce indépendamment du fait que le contenu de l'article 1er dudit décret législatif ne porte pas sur une disposition expresse de l'accord-cadre.

40 Pour porter une telle appréciation, il appartiendra au juge de renvoi de vérifier si la suppression de l'obligation, pour l'employeur, d'indiquer dans le contrat à durée déterminée conclu en vue du remplacement de travailleurs absents le nom de ces travailleurs et les raisons de leur remplacement constitue une modification du régime juridique des contrats de travail à durée déterminée qui résulte de la volonté du législateur national de réaliser un nouvel équilibre dans les relations entre les employeurs et les travailleurs dans ce domaine, compte tenu des nouvelles garanties posées par l'accord-cadre, ou qui découle d'un objectif clairement identifié et différent. Le juge

national devra notamment examiner la question de savoir si la suppression de l'exigence prévue par la loi nº 230/1962 peut être considérée comme résultant de la volonté de compenser, dans le but d'assouplir les contraintes pesant sur les employeurs, les normes de protection des travailleurs introduites par le décret législatif nº 368/2001 en vue de la mise en œuvre de l'accord-cadre.

41 Il peut, toutefois, déjà être relevé qu'il ne ressort pas de la décision de renvoi que, en apportant les modifications en cause au principal, le législateur national aurait voulu poursuivre un objectif distinct de la mise en œuvre de l'accord-cadre, ce qu'il appartient cependant aussi à la juridiction de renvoi de vérifier.

42 En ce qui concerne, en second lieu, la condition selon laquelle la régression doit porter sur le «niveau général de protection» des travailleurs à durée déterminée, celle-ci implique que seule une réduction d'une ampleur de nature à affecter globalement la réglementation nationale relative aux contrats à durée déterminée est susceptible de relever de la clause 8, point 3, de l'accord-cadre (arrêt Angelidaki e.a., précité, point 140, ainsi que ordonnance du 24 avril 2009, Koukou, C-519/08, point 119).

43 En l'occurrence, il convient de constater que les modifications apportées par le décret législatif nº 368/2001 au droit national antérieur affectent non pas tous les travailleurs ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée mais seulement ceux qui en ont conclu un pour remplacer un autre salarié, la possibilité de recourir à de tels contrats étant l'une de celles visées à l'article 1er, paragraphe 1, dudit décret législatif.

44 Pour autant que ces travailleurs ne représentent pas une partie significative des travailleurs employés à durée déterminée dans l'État membre concerné, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, la réduction de la protection dont bénéficie

une catégorie restreinte de travailleurs n'est pas, en tant que telle, susceptible d'affecter globalement le niveau de protection applicable dans l'ordre juridique interne aux travailleurs liés par un contrat de travail à durée déterminée.

45 En outre, il convient de relever que, selon l'article 1er, paragraphe 2, du décret législatif nº 368/2001, le contrat à durée déterminée doit être écrit et doit indiquer les raisons du recours à ce contrat. À défaut, l'indication de la date de fin du contrat sera sans effet. La loi nº 230/1962 se limitait à prévoir que la durée du contrat devait être mentionnée par écrit, sans que soit indiquée la raison objective de la conclusion de ce contrat, sauf en cas de remplacement d'un salarié.

46 Enfin, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 54 de ses conclusions, la modification de la réglementation nationale en cause au principal doit être appréciée eu égard à l'ensemble des autres garanties qu'elle prévoit pour assurer la protection des travailleurs employés sous contrat à durée déterminée, telles que les mesures préventives de l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs et celles visant à interdire les discriminations exercées à l'encontre des travailleurs ayant conclu de tels contrats.

47 Dans ces conditions, il convient de constater que des modifications d'une réglementation nationale telles que celles en cause au principal ne constituent pas une «régression» du niveau général de protection des travailleurs à durée déterminée au sens de la clause 8, point 3, de l'accord-cadre, pour autant qu'elles portent sur une catégorie limitée de travailleurs ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée ou qu'elles sont compensées par l'adoption d'autres garanties ou protections, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

48 Il convient dès lors de répondre à la première question que la clause 8, point 3, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui a supprimé l'obligation, pour l'employeur, d'indiquer dans les contrats à durée déterminée conclus en vue du remplacement de travailleurs absents les noms de ces travailleurs et les raisons de leur remplacement, et qui se limite à prévoir que de tels contrats à durée déterminée doivent être écrits et doivent indiquer les raisons du recours à ces contrats, pour autant que ces nouvelles conditions sont compensées par l'adoption d'autres garanties ou protections ou qu'elles n'affectent qu'une catégorie limitée de travailleurs ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée, ce qu'il appartient à ladite juridiction de renvoi de vérifier.

Sur la seconde question

49 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande en substance si elle est tenue, en vertu du droit de l'Union, d'écarter l'application d'une réglementation nationale, telle que le décret législatif nº 368/2001, dans le cas où celle-ci ne serait pas conforme aux dispositions de l'accord-cadre et, dans l'affirmative, si elle doit appliquer l'article 1er de la loi nº 230/1962.

50 À cet égard, il y a lieu de rappeler que la Cour a jugé que la clause 8, point 3, de l'accord-cadre ne remplit pas les conditions requises pour produire un effet direct. En effet, d'une part, cette clause porte sur la seule «mise en œuvre» de cet accord par les États membres et/ou les partenaires sociaux, auxquels il incombe de transposer celui-ci dans l'ordre juridique interne, en interdisant à ces derniers de justifier, lors de cette transposition, une régression du niveau général de protection des travailleurs par la nécessité de la mise en œuvre dudit accord-cadre. D'autre part, ladite clause, en se bornant à interdire, selon ses propres termes, la «régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par [l'accord-cadre]», implique

que seule une réduction d'une certaine ampleur de nature à affecter globalement la réglementation nationale relative aux contrats de travail à durée déterminée est susceptible de relever de son champ d'application. Or, les particuliers ne pourraient déduire d'une telle interdiction aucun droit dont le contenu serait suffisamment clair, précis et inconditionnel (arrêt Angelidaki e.a., précité, points 209 à 211, et ordonnance Koukou, précitée, point 128).

51 Toutefois, les juridictions nationales sont tenues d'interpréter le droit interne, dans toute la mesure du possible, à la lumière du texte et de la finalité de l'accord-cadre en cause pour atteindre le résultat visé par celui-ci et, partant, se conformer à l'article 288, troisième alinéa, TFUE. Cette obligation d'interprétation conforme concerne l'ensemble des dispositions du droit national, tant antérieures que postérieures à l'accord-cadre dont il s'agit (voir, par analogie, arrêts Adeneler e.a., précité, point 108, et du 19 janvier 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Rec. p. I-365, point 48).

52 Certes, l'obligation pour le juge national de se référer au contenu d'un accord-cadre 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 (voir, par analogie, arrêt Adeneler e.a., précité, point 110).

53 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 l'accord-cadre en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celui-ci (voir, par analogie, arrêt Adeneler e.a., précité, point 111).

54 En outre, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 68 de ses conclusions, ledit principe d'interprétation conforme ne saurait conduire à rendre applicables au litige pendant devant la juridiction de renvoi des règles de droit national qui ne sont pas formellement valides et pertinentes tant ratione materiæ que ratione temporis.

55 Il convient, par conséquent, de répondre à la seconde question que, dès lors que la clause 8, paragraphe 3, de l'accord-cadre est dépourvue d'effet direct, il appartient à la juridiction de renvoi, dans le cas où elle serait amenée à conclure à l'incompatibilité de la législation nationale en cause au principal avec le droit de l'Union, non pas d'en écarter l'application mais de lui donner, dans toute la mesure du possible, une interprétation conforme à la directive 1999/70 et à la finalité poursuivie par l'accord-cadre.

Sur les dépens

56 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 (quatrième chambre) dit pour droit:

1) La clause 8, point 3, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle

ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui a supprimé l'obligation, pour l'employeur, d'indiquer dans les contrats à durée déterminée conclus en vue du remplacement de travailleurs absents les noms de ces travailleurs et les raisons de leur remplacement, et qui se limite à prévoir que de tels contrats à durée déterminée doivent être écrits et doivent indiquer les raisons du recours à ces contrats, pour autant que ces nouvelles conditions sont compensées par l'adoption d'autres garanties ou protections ou qu'elles n'affectent qu'une catégorie limitée de travailleurs ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée, ce qu'il appartient à ladite juridiction de renvoi de vérifier.

2) **Dès lors que la clause 8, paragraphe 3, de cet accord-cadre est dépourvue d'effet direct, il appartient à la juridiction de renvoi, dans le cas où elle serait amenée à conclure à l'incompatibilité de la législation nationale en cause au principal avec le droit de l'Union, non pas d'en écarter l'application mais de lui donner, dans toute la mesure du possible, une interprétation conforme à la directive 1999/70 et à la finalité poursuivie par ledit accord-cadre.**

Signatures