

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



3ENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
I KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse et Information

COMMUNIQUÉ DE PRESSE n° 54/06

4 juillet 2006

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-212/04

Konstantinos Adeneler e.a. / Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)

LA COUR DE JUSTICE INTERPRÈTE L'ACCORD-CADRE SUR LE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE EN CONSOLIDANT LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS

L'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs, y compris dans le secteur public, doit répondre à certaines conditions strictes.

La directive 1999/70 vise à mettre en œuvre l'accord-cadre, conclu entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP), sur le travail à durée déterminée¹. Celui-ci a pour objet d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. L'accord-cadre prévoit que des "raisons objectives" peuvent justifier le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. Il stipule également que les États membres déterminent sous quelles conditions les rapports de travail à durée déterminée sont considérés comme "successifs" et sont réputés conclus pour une durée indéterminée. Le délai pour la transposition de la directive expirait le 10 juillet 2001, avec la possibilité de prorogation d'une année au maximum.

La législation grecque transposant la directive dans l'ordre juridique hellénique est intervenue tardivement, au cours du mois d'avril de l'année 2003. En ce qui concerne les travailleurs salariés du secteur privé, elle prévoit que le renouvellement illimité des contrats de travail à durée déterminée est licite lorsqu'il est justifié par une **raison objective** et elle précise qu'une telle raison objective est, entre autres, constituée lorsque la conclusion d'un contrat à durée déterminée est imposée par une disposition législative ou réglementaire. En outre, elle considère comme "successifs" les contrats ou relations de travail à durée déterminée conclus entre le même employeur et le même travailleur, aux mêmes conditions ou à des conditions analogues, **lorsqu'ils ne sont pas séparés par une période supérieure à vingt jours**

¹ JO L 175, p. 43

ouvrables. Le régime applicable aux travailleurs du secteur public **exclut de manière absolue la possibilité de transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.**

M. Adeneler et 17 autres salariés ont conclu avec l'ELOG, personne morale de droit privé relevant du secteur public, établie à Thessalonique, plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs, dont les derniers sont arrivés à terme sans être renouvelés. Chacun de ces contrats était conclu pour une durée de 8 mois et les différents contrats étaient séparés par un laps de temps variable, s'échelonnant de 22 jours au minimum à 10 mois et 26 jours au maximum. Afin de faire constater que **ces contrats doivent être considérés comme des contrats de travail à durée indéterminée**, les salariés ont saisi le Monomeles Protodikeio qui a posé à la Cour de justice des Communautés européennes **quatre questions préjudicielles.**

Après avoir précisé que la directive 1999/70 et l'accord-cadre ont vocation à s'appliquer également aux contrats et relations de travail à durée déterminée conclus avec les administrations et autres entités du secteur public, la Cour constate tout d'abord que l'accord-cadre part de la prémisse selon laquelle les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail. Dans cette optique, il vise à encadrer le recours successif à des contrats de travail à durée déterminée, considérés comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs, en prévoyant un certain nombre de dispositions protectrices minimales destinées à éviter la précarisation de la situation des salariés. Selon l'accord-cadre, l'utilisation de tels contrats justifiée par des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus. En revanche, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs qui serait fondé sur la seule circonstance qu'il est prévu par une disposition législative ou réglementaire générale d'un État membre **n'est pas conforme à la finalité protectrice de l'accord-cadre.** Ainsi, la notion de «raisons objectives» présuppose l'existence d'éléments concrets tenant notamment à l'activité en cause et aux conditions de son exercice.

Ensuite, la Cour estime que, bien que le soin de déterminer la définition du caractère "successif" des contrats soit laissé, selon l'accord-cadre, aux États membres, leur marge d'appréciation n'est pas sans limites, puisqu'elle ne saurait en aucun cas aller jusqu'à remettre en cause l'objectif ou l'effet utile de l'accord-cadre. A cet égard, elle constate qu'une disposition nationale qui considère comme successifs les seuls contrats de travail à durée déterminée qui sont séparés par un laps de temps inférieur ou égal à 20 jours ouvrables doit être regardée comme étant de nature à compromettre l'objet, la finalité ainsi que l'effet utile de l'accord-cadre. Une définition aussi rigide et restrictive risque d'avoir pour effet non seulement d'exclure en fait un grand nombre de relations de travail à durée déterminée du bénéfice de la protection des travailleurs recherchée par la directive et l'accord-cadre, mais également de permettre l'utilisation abusive de telles relations par les employeurs.

En outre, la Cour considère que **l'accord-cadre fait obstacle à l'application d'une réglementation nationale qui interdit d'une façon absolue, dans le seul secteur public, de transformer en un contrat de travail à durée indéterminée une succession de contrats à durée déterminée** qui, en fait, ont eu pour objet de couvrir des besoins permanents et durables de l'employeur et doivent être regardés comme abusifs, pour autant que l'ordre juridique interne de l'État membre ne comporte pas, dans le secteur considéré, d'autre mesure effective pour éviter et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs.

Enfin, la Cour souligne que, dans l'hypothèse de la transposition tardive dans l'ordre juridique d'un État membre d'une directive ainsi que de l'absence d'effet direct des dispositions pertinentes de celle-ci, les juridictions nationales sont tenues, dans toute la mesure du possible, d'interpréter le droit interne, **à partir de l'expiration du délai de transposition**, à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause aux fins d'atteindre les résultats poursuivis par cette dernière, en privilégiant l'interprétation des règles nationales la plus conforme à cette finalité pour aboutir ainsi à une solution compatible avec les dispositions de ladite directive. Néanmoins, la Cour ajoute que, **dès la date à laquelle une directive est entrée en vigueur**, les juridictions des États membres doivent s'abstenir dans la mesure du possible d'interpréter le droit interne d'une manière qui risquerait de compromettre sérieusement, après l'expiration du délai de transposition, la réalisation de l'objectif poursuivi par cette directive.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Langues disponibles : CS, DE, EN, ES, EL, FR, HU, IT, NL, PL, PT, SK, SL

Le texte intégral de l'arrêt se trouve sur le site Internet de la Cour

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=FR&Submit=rechercher&numaff=C-212/04>

Généralement, il peut être consulté à partir de 12 heures CET le jour du prononcé.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Mme Laetitia Chrétien

Tél: (00352) 4303 3205 Fax: (00352) 4303 3034