



## **Le renouvellement de contrats de travail à durée déterminée peut être justifié par le besoin de remplacement même si ce besoin s'avère récurrent, voire permanent**

*L'utilisation non abusive de ces contrats successifs à durée déterminée peut, le cas échéant, être vérifiée en tenant compte de leur nombre et leur durée cumulée*

Le droit de l'Union<sup>1</sup>, qui met en œuvre un accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le travail à durée déterminée, considère que les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail. Il oblige, dès lors, les États membres à prendre des mesures qui visent à prévenir toute utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs. Au nombre de ces mesures, ils peuvent notamment déterminer les « raisons objectives » qui justifient le renouvellement de tels contrats. Le droit allemand prévoit que le remplacement temporaire d'un travailleur constitue une telle raison objective, et ce, notamment en cas de remplacement pour cause de congé de maternité ou parental.

M<sup>me</sup> Bianca Küçük a été employée par le Land Nordrhein-Westfalen (Rhénanie-du-Nord-Westphalie, Allemagne) en tant qu'assistante au greffe au sein de l'Amtsgericht Köln (tribunal cantonal de Cologne, Allemagne) pendant une période de onze années, sur la base d'un total de treize contrats de travail à durée déterminée. Tous ces contrats ont été conclus pour remplacer des assistants, employés pour une durée indéterminée, qui avaient pris un congé temporaire (un congé parental par exemple).

Devant l'Arbeitsgericht Köln (tribunal de travail de Cologne), M<sup>me</sup> Küçük a fait valoir que son dernier contrat de travail était devenu un contrat à durée indéterminée à défaut de raison objective justifiant sa limitation dans le temps. En effet, un total de treize contrats de travail à durée déterminée conclus successivement et sans interruption durant une période de onze années ne pourrait en aucun cas correspondre à un besoin temporaire en personnel de remplacement. Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), qui doit trancher ce litige en dernier ressort, interroge la Cour de justice sur l'interprétation des dispositions pertinentes du droit de l'Union.

Par son arrêt de ce jour, la Cour constate que le besoin temporaire en personnel de remplacement – comme le prévoit le droit allemand – peut, en principe, constituer une raison objective au sens du droit de l'Union justifiant tant le caractère déterminé de la durée des contrats conclus avec le personnel de remplacement que le renouvellement de ces contrats.

Le seul fait qu'un employeur soit obligé de recourir à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et que ces remplacements puissent également être couverts par l'embauche de salariés en vertu de contrats de travail à durée indéterminée n'implique pas l'absence d'une telle raison objective ni l'existence d'un abus. En effet, le fait d'exiger automatiquement la conclusion de contrats à durée indéterminée – lorsque la taille de l'entreprise ou de l'entité concernée et la composition de son personnel impliquent que l'employeur est confronté à un besoin récurrent ou permanent en personnel de remplacement – irait au-delà des objectifs poursuivis par l'accord-cadre des partenaires sociaux européens mis en œuvre par le

<sup>1</sup> Directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999 qui vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE et CEEP), JO L 175, p. 43.

droit de l'Union et méconnaîtrait ainsi la marge d'appréciation laissée aux États membres et aux partenaires sociaux.

Toutefois, lors de l'appréciation, dans un cas particulier, de la question de savoir si le renouvellement d'un contrat à durée déterminée est justifié par une raison objective, telle que le besoin temporaire de personnel de remplacement, les autorités nationales doivent prendre en compte toutes les circonstances de ce cas particulier, y compris le nombre et la durée cumulée des contrats à durée déterminée conclus dans le passé avec le même employeur.

---

**RAPPEL:** Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

---

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

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf ☎ (+352) 4303 3205

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106