



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 33/20
Luxembourg, le 19 mars 2020

Arrêt dans les affaires jointes C-103/18
Sánchez Ruiz et C-429/18 Fernández Álvarez e.a./Comunidad de Madrid
(Servicio Madrileño de Salud)

Les États membres ne peuvent exclure de la notion de « relations de travail à durée déterminée successives » la situation d'un travailleur occupant de manière pérenne, en vertu de plusieurs nominations, un poste de remplacement en l'absence de procédure de concours, sa relation de travail ayant été ainsi implicitement prorogée d'année en année

Le fait qu'un travailleur ait consenti à l'établissement de relations de travail à durée déterminée successives ne le prive pas de la protection que lui confère l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée

Dans l'arrêt **Sánchez Ruiz et Fernández Álvarez e.a.** (affaires jointes C-103/18 et C-429/18), rendu le 19 mars 2020, la Cour a jugé que **les États membres et/ou les partenaires sociaux ne sauraient exclure de la notion de « contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs », prévue à la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée (ci-après l'« accord-cadre ») ¹, une situation dans laquelle un travailleur engagé sur la base d'une relation de travail à durée déterminée, à savoir jusqu'à ce que le poste vacant dans lequel il est engagé soit pourvu de manière définitive, a occupé, dans le cadre de plusieurs nominations, le même poste de travail de manière ininterrompue pendant plusieurs années et a exercé, de façon constante et continue, les mêmes fonctions, le maintien pérenne de ce travailleur dans ce poste vacant étant la conséquence du non-respect par l'employeur de son obligation légale d'organiser dans le délai imparti une procédure de sélection visant à pourvoir ledit poste vacant de manière définitive et sa relation de travail ayant été de ce fait implicitement prorogée d'année en année. En cas de recours abusif, par un employeur public, à des relations de travail à durée déterminée successives, le fait que le travailleur concerné a consenti à l'établissement et/ou au renouvellement de ces relations de travail n'est pas de nature à ôter, de ce point de vue, tout caractère abusif au comportement de cet employeur, de sorte que cet accord-cadre ne serait pas applicable à la situation de ce travailleur.**

En l'espèce, plusieurs personnes sont employées, de longue date, dans le cadre de relations de travail à durée déterminée, au sein du service de santé de la Comunidad de Madrid (communauté de Madrid, Espagne). Ces travailleurs ont demandé la reconnaissance de leur qualité de membres du personnel statutaire fixe ou, à titre subsidiaire, d'agents publics bénéficiant d'un statut similaire, ce que la Comunidad de Madrid leur a refusé. Saisis des recours formés par lesdits travailleurs contre les décisions de refus de cette communauté, le Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid (tribunal administratif n° 8 de Madrid) et le Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (tribunal administratif n° 14 de Madrid) ont posé à la Cour plusieurs questions préjudicielles portant sur l'interprétation, notamment, de la clause 5 de l'accord-cadre.

Pour parvenir à la conclusion précitée, la Cour a rappelé, tout d'abord, que l'un des objectifs poursuivis par l'accord-cadre est d'encadrer **le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée**, considéré comme une **source potentielle d'abus au détriment**

¹ 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 (JO 1999, L 175, p. 43).

des travailleurs, et qu'il appartient aux États membres et/ou aux partenaires sociaux de déterminer, dans le respect de l'objet, de la finalité ainsi que de l'effet utile de cet accord, sous quelles conditions ces contrats ou relations de travail sont considérés comme « successifs ». Ensuite, elle a considéré que l'interprétation inverse permettrait d'employer des travailleurs de façon précaire pendant des années et risquerait d'avoir pour effet non seulement d'exclure, dans les faits, un grand nombre de relations de travail à durée déterminée du bénéfice de la protection recherchée par la directive 1999/70 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée et par ledit accord-cadre, en vidant l'objectif poursuivi par ceux-ci d'une grande partie de leur substance, mais également de permettre l'utilisation abusive de telles relations par les employeurs pour satisfaire des besoins permanents et durables en matière de personnel.

Par ailleurs, la Cour a jugé que **la clause 5 de l'accord-cadre s'oppose à une législation et à une jurisprudence nationales en vertu desquelles le renouvellement successif de relations de travail à durée déterminée est considéré comme étant justifié par des « raisons objectives », au seul motif que ce renouvellement répond aux motifs de recrutement visés par cette législation, à savoir des raisons de nécessité, d'urgence ou le développement de programmes de nature temporaire, conjoncturelle ou extraordinaire, dans la mesure où de telles législation et jurisprudence nationales n'empêchent pas l'employeur concerné de répondre, en pratique, par de tels renouvellements, à des besoins permanents et durables en personnel.** À cet égard, la Cour a relevé que, bien que les législation et jurisprudence nationales en cause n'édicte pas une autorisation générale et abstraite de recourir à des contrats de travail à durée déterminée successifs, mais limitent la conclusion de tels contrats ou relations aux fins de satisfaire, en substance, des besoins provisoires, **en pratique, les nominations successives des travailleurs concernés ne répondaient pas à de simples besoins provisoires de la Comunidad de Madrid, mais visaient à satisfaire des besoins permanents et durables en matière de personnel au sein du service de santé de cette communauté.** À cet égard, la Cour a indiqué qu'il existe, selon les juridictions de renvoi, un problème structurel dans le secteur public de la santé espagnol, se traduisant par un pourcentage élevé de travailleurs temporaires et par la méconnaissance de l'obligation légale de pourvoir de manière permanente les postes temporairement couverts par ce personnel.

La Cour a ensuite dit pour droit qu'il **incombe aux juridictions nationales d'apprécier si certaines mesures,** telles que l'organisation de procédures de sélection visant à pourvoir de manière définitive les postes occupés provisoirement par des travailleurs employés dans le cadre de relations de travail à durée déterminée, la transformation du statut de ces travailleurs en « personnel à durée indéterminée non permanent » et l'octroi auxdits travailleurs d'une indemnité équivalente à celle versée en cas de licenciement abusif, **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.** La Cour a néanmoins apporté des précisions visant à guider lesdites juridictions dans leur appréciation.

En outre, la Cour a jugé que, en cas de recours abusif, par un employeur public, à des relations de travail à durée déterminée successives, le fait que le travailleur concerné a consenti à l'établissement et/ou au renouvellement de ces relations de travail n'est pas de nature à ôter, de ce point de vue, tout caractère abusif au comportement de cet employeur, de sorte que l'accord-cadre ne serait pas applicable à la situation de ce travailleur. À cet égard, la Cour a considéré que l'objectif de l'accord-cadre visant à encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée est fondé implicitement mais nécessairement sur la prémisse selon laquelle **le travailleur, en raison de sa position de faiblesse par rapport à l'employeur, est susceptible d'être la victime d'un recours abusif, par l'employeur, à des relations de travail à durée déterminée successives, quand bien même l'établissement et le renouvellement de ces relations de travail seraient librement consentis, et peut, pour cette même raison, être dissuadé de faire valoir explicitement ses droits à l'égard de son employeur.** La Cour a ainsi estimé que **la clause 5 de l'accord-cadre serait dénuée de tout effet utile si les travailleurs à**

durée déterminée étaient privés de la protection qu'elle leur garantit au seul motif qu'ils ont consenti librement à la conclusion de relations de travail à durée déterminée successives.

La Cour a considéré, enfin, que **le droit de l'Union n'impose pas à une juridiction nationale, saisie d'un litige entre un travailleur et son employeur public, de laisser inappliquée une réglementation nationale qui n'est pas conforme à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre** dès lors que, **cette clause étant dépourvue d'effet direct**, elle ne peut être invoquée, en tant que telle, dans le cadre d'un litige relevant du droit de l'Union, afin d'écartier l'application d'une disposition de droit national qui y serait contraire.

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 : Antoine Briand 📞 (+352) 4303 3205.