

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. F. G. JACOBS
présentées le 20 septembre 2001 ¹

1. Dans la présente affaire, le Bundesarbeitsgericht (Tribunal fédéral du travail) (Allemagne) a déféré à la Cour des questions relatives à l'effet direct, à l'interprétation et à la portée dans le temps de l'article 37, paragraphe 1, de l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la république de Pologne, d'autre part ².

2. La question principale est de savoir si cette disposition s'oppose à l'application à des ressortissants polonais d'une disposition nationale selon laquelle les emplois de lecteurs de langue étrangère peuvent être pourvus au moyen de contrats de travail à durée déterminée alors que, pour les autres enseignants chargés de tâches particulières, le recours à de tels contrats doit être justifié, au cas par cas, par un motif objectif.

Les dispositions légales applicables

L'accord européen

3. Par la décision 93/743/Euratom, CECA, CE ³, le Conseil et la Commission ont approuvé, au nom des Communautés européennes, l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la république de Pologne, d'autre part, signé à Bruxelles le 16 décembre 1991. L'accord est entré en vigueur le 1^{er} février 1994, conformément à son article 121 ⁴.

4. Le quinzième considérant du préambule de l'accord prévoit que les parties ont établi cette association tout en sachant que l'objectif ultime de la république de Pologne est de devenir membre de la Communauté et que l'association contribuera, selon l'avis des parties, à atteindre cet objectif.

1 — Langue originale: l'anglais.

2 — JO 1993, L 348, p. 2.

3 — Décision du Conseil et de la Commission, du 13 décembre 1993, relative à la conclusion de l'accord européen entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la république de Pologne, d'autre part (JO L 348, p. 1).

4 — Information relative à la date d'entrée en vigueur de l'accord européen avec la Pologne (JO 1993, L 348, p. 184).

5. Les objectifs de l'association sont décrits à l'article 1^{er}, paragraphe 2, de l'accord, comme suit:

«— fournir un cadre approprié au dialogue politique entre les parties afin de permettre le développement de relations politiques étroites entre elles,

— développer les échanges et les relations économiques harmonieuses entre les parties afin de favoriser le développement économique dynamique et la prospérité de la Pologne,

— fournir une base pour l'assistance technique et financière de la Communauté à la Pologne,

— créer un cadre approprié pour l'intégration progressive de la Pologne dans la Communauté. La Pologne s'efforce de remplir les conditions nécessaires à cette fin,

— promouvoir la coopération dans le domaine culturel.»

6. Afin de réaliser ces objectifs, l'accord européen fixe de façon détaillée un certain nombre de règles qui régissent, en particulier, la libre circulation des marchandises (titre III de l'accord), la circulation des travailleurs, le droit d'établissement et les services (titre IV), les paiements, les capitaux, la concurrence et le rapprochement des législations (titre V), la coopération économique (titre VI), la coopération culturelle (titre VII) et la coopération financière (titre VIII). En outre, l'article 102 institue un conseil d'association qui supervise la mise en œuvre de l'accord et (en vertu de l'article 104) qui adopte, conformément à des dispositions spécifiques prévues dans l'accord, des décisions et des recommandations.

7. La présente affaire concerne les dispositions prévues au titre IV (la circulation des travailleurs, le droit d'établissement et les services) et, en particulier, le chapitre I de ce titre («Circulation des travailleurs»).

8. Les dispositions du chapitre I ne confèrent pas aux travailleurs polonais un droit d'entrée et de séjour sur le territoire des États membres. Toutefois, en ce qui concerne les travailleurs de nationalité polonaise légalement employés sur le terri-

toire d'un État membre, l'article 37 de [...]»
l'accord dispose ⁵:

«1. Sous réserve des conditions et modalités applicables dans chaque État membre:

- les travailleurs de nationalité polonaise légalement employés sur le territoire d'un État membre ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur la nationalité, en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération ou de licenciement, par rapport aux ressortissants dudit État membre,

⁵ — Des dispositions comportant un libellé identique figurent dans chacun des dix accords signés à ce jour. Voir l'article 38, paragraphe 1, de l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la république de Bulgarie, d'autre part (JO 1994, L 358, p. 3); l'article 38, paragraphe 1, de l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la République tchèque, d'autre part (JO 1994, L 360, p. 2); l'article 36, paragraphe 1, de l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la République d'Estonie, d'autre part (JO 1998, L 68, p. 3); l'article 37, paragraphe 1, de l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la République de Hongrie, d'autre part (JO 1993, L 347, p. 2); l'article 37, paragraphe 1, de l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la République de Lettonie, d'autre part (JO 1998, L 26, p. 3); l'article 37, paragraphe 1, de l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la République de Lituanie, d'autre part (JO 1998, L 51, p. 3); l'article 38, paragraphe 1, de l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la Roumanie, d'autre part (JO 1994, L 357, p. 2); l'article 38, paragraphe 1, de l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la République de Slovaquie, d'autre part (JO 1994, L 359, p. 2); et l'article 38, paragraphe 1, de l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, agissant dans le cadre de l'Union européenne, d'une part, et la République de Slovénie, d'autre part (JO 1999, L 51, p. 3).

9. L'article 37 de l'accord doit être lu à la lumière de l'article 58, qui figure au chapitre IV («Dispositions générales») du titre IV. L'article 58 prévoit dans son paragraphe 1:

«Aux fins de l'application du titre IV du présent accord, aucune disposition de ce dernier ne fait obstacle à l'application, par les parties, de leurs lois et réglementations concernant l'admission et le séjour, l'emploi, les conditions de travail, l'établissement des personnes physiques et la prestation de services, à condition que n'en soient pas réduits à néant ou compromis les avantages que retire l'une des parties d'une disposition spécifique du présent accord. La présente disposition ne préjuge pas de l'application de l'article 53.»

10. Enfin, un certain nombre de déclarations communes ont été annexées à l'accord. La deuxième déclaration, intitulée «Article 37, paragraphe 1», prévoit ⁶:

«Les termes 'conditions et modalités applicables dans chaque État membre' incluent les dispositions communautaires, le cas échéant.»

⁶ — JO 1993, L 348, p. 179.

Les dispositions de droit allemand applicables

11. Ainsi que nous l'avons exposé antérieurement⁷, il résulte de la jurisprudence des juridictions allemandes que, en droit allemand, un contrat de travail ne peut être conclu pour une durée limitée que si une telle limitation est justifiée par un motif objectif. Nous appellerons ces contrats de travail «contrats à durée déterminée».

12. Le Hochschulrahmengesetz du 26 janvier 1976 (loi-cadre sur l'enseignement supérieur, ci-après la «HRG») contient les dispositions relatives à la conclusion de contrats à durée déterminée par des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

13. Le HRG a été amendé à plusieurs reprises. Au moment des faits, les dispositions applicables résultaient du HRG tel qu'amendé par l'article 1 du Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen du 14 juin 1985⁸ (loi relative aux contrats de travail à durée déterminée des personnels d'enseignement et de recherche des établissements d'enseignement supérieur et de recherche).

14. Cet amendement est à l'origine des nouveaux articles 57a à 57f du HRG. L'article 57a définit les catégories de travailleurs auxquelles ces nouvelles dispositions s'appliquent, à savoir en particulier «les assistants scientifiques et artistiques» dont il est fait mention à l'article 53 du HRG, le «personnel chargé de tâches médicales» auquel il est fait référence à l'article 54 et «le personnel enseignant chargé des tâches particulières» cité à l'article 56. L'article 57b, paragraphe 1, dispose que la conclusion de contrats de travail à durée déterminée est autorisée dans les cas visés à l'article 57a lorsqu'elle peut être justifiée par un motif objectif, sauf si un tel motif objectif n'est pas requis en vertu des principes et des dispositions généraux de droit du travail.

15. L'article 57b, paragraphe 2, énonce les différents motifs objectifs susceptibles d'être invoqués lors de l'engagement des travailleurs auxquels il est fait référence aux articles 53 et 54. Ces motifs existent en particulier (1) lorsque les activités d'un assistant favorisent son développement artistique et éducationnel ou sa formation professionnelle, (2) lorsque sa rémunération provient de fonds destinés à des activités à durée limitée, (3) lorsqu'il est censé acquérir ou apporter temporairement une connaissance ou une expérience spécifiques, (4) lorsque sa rémunération est principalement financée par un tiers, ou (5) lorsqu'il est engagé pour la première fois.

⁷ — Voir point 5 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire Spotti (arrêt du 20 octobre 1993, C-272/92, Rec. p. I-5185).

⁸ — BGBl. 1985 I, p. 1065.

16. L'article 57b, paragraphe 3, dans sa rédaction en vigueur à la date des faits du litige au principal disposait:

«Il existe également un motif objectif justifiant la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée avec un enseignant de langue étrangère chargé de tâches particulières lorsque l'activité à laquelle ce dernier est affecté concerne essentiellement la formation dans une langue étrangère (lecteur).»

17. L'article 57c, paragraphe 2, impose que les contrats à durée déterminée limités pour l'un des motifs objectifs prévus à l'article 57b, paragraphe 2, points 1 à 4, ou à l'article 57b, paragraphe 3, soient conclus pour une durée maximale de cinq ans.

18. Il ressort des dispositions du HRG en vigueur au moment des faits du litige au principal, qu'il était autorisé mais pas obligatoire d'engager les lecteurs de langue étrangère sur la base de contrats à durée déterminée.

19. Enfin, il convient de noter que l'article 57b, paragraphe 3, a été abrogé par le

législateur allemand avec effet au 24 août 1998⁹. Les lecteurs de langue étrangère sont maintenant soumis aux dispositions générales de l'article 57b, paragraphes 1 et 2. Toutefois, étant donné que le contrat de la demanderesse est venu à échéance avant le 24 août 1998, la loi telle qu'amendée ne s'applique pas à sa situation, selon la jurisprudence allemande.

Les faits et la procédure au principal

20. M^{lle} Pokrzeptowicz-Meyer, la demanderesse au principal, est une ressortissante polonaise. Après avoir obtenu son «Magister» (maîtrise) en philologie germanique à Lodz, Pologne, en 1991, elle s'est installée en Allemagne vers la mi-1992. Par contrat conclu le 5 octobre 1992, elle a été engagée par le défendeur au principal, le Land Rhénanie-du-Nord-Westphalie, pour une période allant du 8 octobre 1992 au 30 septembre 1996 comme employée affectée à mi-temps à un poste de lectrice de langue étrangère à l'université de Bielefeld. En vertu de l'article 2 de son contrat, elle a été engagée, conformément à l'article 57b, paragraphe 3, du HRG, pour une durée déterminée car sa fonction consistait principalement à enseigner les langues étrangères. Conformément à la description de l'emploi fourni par le défendeur, il était prévu que la demanderesse enseigne le polonais à raison d'un maximum de huit heures par semaine chaque semestre, procède à l'évaluation des connaissances lin-

⁹ — Loi amendement pour la quatrième fois le HRG (Viertes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes), BGBl. 1998 I, p. 2190.

guistiques acquises par les étudiants et leur inculque des notions de culture polonaise. La demanderesse ne pouvait organiser des cours de linguistique et de littérature que de manière exceptionnelle et limitée.

considéré que l'affaire dont elle était saisie soulevait une question de droit communautaire et a dès lors suspendu l'examen du litige et déféré à la Cour de justice des Communautés européennes les questions suivantes en vue d'une décision à titre préjudiciel:

21. Par recours introduit le 16 janvier 1996 devant l'Arbeitsgericht (Tribunal du travail), la demanderesse a demandé à cette juridiction d'établir que la limitation au 30 septembre 1996 du contrat de travail conclu entre les parties n'a pas mis un terme à ce contrat. Se fondant sur l'arrêt Spotti¹⁰, dans lequel la Cour a jugé que de telles dispositions de droit national étaient contraires à l'article 48, paragraphe 2, du traité CE (devenu, après modification, article 39, paragraphe 2, CE), la demanderesse a fait valoir que la limitation ne pouvait être justifiée en vertu de l'article 57b, paragraphe 3, du HRG. Le défendeur s'est opposé à cette demande en faisant valoir essentiellement que — jusqu'à son abrogation avec effet au 24 août 1998 — l'article 57b, paragraphe 3, du HRG était applicable aux contrats de travail conclus avec des lecteurs de langue étrangère ressortissant de pays non membres de l'Union européenne.

«1) L'article 37, paragraphe 1, de l'accord européen du 16 décembre 1991 établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la république de Pologne, d'autre part, s'oppose-t-il à l'application d'une disposition nationale — à des ressortissants polonais — selon laquelle les emplois de lecteurs de langue étrangère peuvent être pourvus au moyen de contrats de travail à durée déterminée alors que, pour les autres enseignants chargés de tâches particulières, le recours à de tels contrats doit être justifié, au cas par cas, par un motif objectif?

2) Dans l'hypothèse où la Cour répondrait à la première question par l'affirmative:

22. L'Arbeitsgericht ayant rejeté sa demande, la demanderesse a introduit un recours devant le Landesarbeitsgericht (Cour d'appel du travail) qui y a fait droit. Le défendeur a introduit un pourvoi en cassation contre cette décision devant le Bundesarbeitsgericht. Cette juridiction a

L'article 37, paragraphe 1, de l'accord européen s'oppose-t-il également à l'application d'une telle disposition nationale lorsque le contrat de travail à durée déterminée a été conclu avant que ledit accord européen n'entre en vigueur et que le délai convenu vient à échéance après son entrée en vigueur?»

10 — Cité à la note 7.

23. Le Land Rhénanie-du-Nord-Westphalie, le gouvernement français et la Commission ont déposé des observations écrites. Le gouvernement français et la Commission ont présenté une argumentation orale au cours de l'audience.

question de savoir si l'article 37, paragraphe 1, de l'accord européen s'oppose à l'application d'une disposition nationale à des ressortissants polonais, selon laquelle les emplois de lecteurs de langue étrangère peuvent être pourvus au moyen de contrats de travail à durée déterminée alors que, pour les autres enseignants chargés de tâches particulières, le recours à de tels contrats doit être justifié, au cas par cas, par un motif objectif.

Recevabilité

24. L'accord faisant l'objet de la présente procédure est un accord international — conclu entre les Communautés européennes et leurs États membres et la république de Pologne — qui lie les Communautés et les États membres en vertu de l'article 300, paragraphe 7, CE. Conformément à la jurisprudence de la Cour, de tels accords font partie intégrante de l'ordre juridique communautaire à dater de leur entrée en vigueur et leur interprétation incombe donc à la Cour en vertu de l'article 234 CE¹¹. Les questions déferées à la Cour dans la présente affaire sont dès lors recevables.

26. Pour répondre à cette question il est nécessaire d'examiner deux points. Premièrement, l'article 37, paragraphe 1, a-t-il un effet direct de sorte qu'un particulier puisse s'en prévaloir à l'encontre d'une autorité publique agissant en qualité d'employeur d'enseignants universitaires? Deuxièmement, une disposition nationale qui prévoit que les lecteurs de langue étrangère peuvent être engagés sur la base de contrats à durée déterminée, sans pour autant que lesdits contrats soient systématiquement justifiés par un motif objectif, est-elle contraire à l'article 37, paragraphe 1?

L'effet direct de l'article 37, paragraphe 1, de l'accord

La première question

25. Dans sa première question, la juridiction de renvoi interroge la Cour sur la

27. Conformément à la jurisprudence bien établie de la Cour, «une disposition d'un accord conclu par la Communauté avec des pays tiers doit être considérée comme étant d'application directe lorsque, eu égard à ses termes ainsi qu'à l'objet et à la nature de l'accord, elle comporte une obligation claire et précise, qui n'est subordonnée,

11 — Arrêts du 30 avril 1974, Haegeman (181/73, Rec. p. 449, points 5 et 6), et du 30 septembre 1987, Demirel (12/86, Rec. p. 3719, point 7).

dans son exécution ou dans ses effets, à l'intervention d'aucun acte ultérieur»¹².

28. Afin de déterminer si l'article 37, paragraphe 1, de l'accord remplit ces conditions, il est nécessaire avant toute chose d'examiner son libellé.

29. L'article 37, paragraphe 1, dispose que «sous réserve des conditions et modalités applicables dans chaque État membre... les travailleurs de nationalité polonaise légalement employés sur le territoire d'un État membre ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur la nationalité, en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération ou de licenciement, par rapport aux ressortissants dudit État membre».

30. Il convient d'observer que l'article 37, paragraphe 1, comporte deux phrases distinctes. La dernière phrase («ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination [...]») établit dans des termes clairs, précis, et inconditionnels une interdiction de discrimination fondée sur la nationalité envers les travailleurs de nationalité polonaise, en ce qui concerne leurs conditions de travail, de rémunération ou de licenciement.

31. Une interdiction énoncée en de tels termes produit un effet direct ainsi que la Cour l'a jugé dans l'affaire Eddline El-Yassini¹³. Dans cette affaire, la Cour a été interrogée sur les effets et l'interprétation de l'article 40, paragraphe 1, de l'accord d'association conclu entre la Communauté économique européenne et le royaume du Maroc, qui prévoit que «chaque État membre accorde aux travailleurs de nationalité marocaine occupés sur son territoire un régime caractérisé par l'absence de toute discrimination fondée sur la nationalité par rapport à ses propres ressortissants, en ce qui concerne les conditions de travail et de rémunération [...]». Étant donné que l'article 40, paragraphe 1, «consacre, dans des termes clairs, précis et inconditionnels, l'interdiction de discriminer, en raison de leur nationalité, les travailleurs migrants marocains occupés sur le territoire de l'État membre d'accueil en ce qui concerne les conditions de travail et de rémunération» et que «la constatation que ledit principe de non-discrimination est susceptible de régir directement la situation des particuliers n'est, par ailleurs, pas contredite par l'examen de l'objet et de la nature de l'accord dont cette disposition fait partie», la Cour a conclu que «les justiciables auxquels s'applique cette disposition ont le droit de s'en prévaloir devant les juridictions nationales»¹⁴.

32. Selon le Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie, l'article 37, paragraphe 1, de

12 — Voir, en particulier, les arrêts Demirel, cité à la note 11, point 14; du 4 mai 1999, Stüril (C-262/96, Rec. p. I-2685, point 60), et du 11 mai 2000, Savas (C-37/98, Rec. p. I-2927, point 39).

13 — Arrêt du 2 mars 1999 (C-416/96, Rec. p. I-1209, point 27).

14 — Points 27, 28 et 32 de l'arrêt. Voir également, en ce qui concerne l'effet direct des clauses relatives à l'égalité de traitement dans le domaine de la sécurité sociale, les arrêts du 31 janvier 1991, Kziber (C-18/90, Rec. p. I-199); du 5 avril 1995, Krid (C-103/94, Rec. p. I-719), et récemment, du 11 novembre 1999, Mesbah (C-179/98, Rec. p. I-7955).

l'accord n'a pas d'effet direct parce que les parties y ont inséré la phrase suivante «sous réserve des conditions et modalités applicables dans chaque État membre». Le Land estime que cette phrase tempère l'interdiction de toute discrimination fondée sur la nationalité et que l'article 37, paragraphe 1, ne peut dès lors être qualifié d'inconditionnel au sens de la jurisprudence de la Cour sur l'effet direct.

33. Cet argument ne peut être écarté d'office. À première vue, l'article 37, paragraphe 1, peut en effet sembler subordonner l'application du principe de l'égalité de traitement entre des travailleurs de nationalité polonaise et des travailleurs ressortissants de la Communauté à un certain pouvoir discrétionnaire des États membres.

34. À notre avis toutefois, l'argumentation de la défenderesse repose sur une mauvaise lecture de la jurisprudence de la Cour relative à l'effet direct de dispositions contenues dans des accords internationaux. Selon cette jurisprudence¹⁵, pour déterminer si une disposition est inconditionnelle, il convient d'examiner si l'obligation prévue dans ses termes exige (dépend de) l'adoption de mesures d'application complémentaires par les parties à l'accord, ou si cette obligation est suffisamment précise et complète que pour être appliquée par les juridictions nationales sans que l'adoption de telles mesures soit requise à cet effet. Selon cette jurisprudence, il n'est pas déterminant que le libellé de l'article 37, para-

graphe 1, fasse référence aux «conditions et modalités applicables dans chaque État membre». Même si — ainsi que le fait valoir la défenderesse — il résulte de ce libellé que l'exercice des droits octroyés aux travailleurs de nationalité polonaise à l'article 37, paragraphe 1, peut être soumis à certaines conditions prévues par le droit national¹⁶, l'interdiction de discriminer les travailleurs de nationalité polonaise en raison de leur nationalité peut parfaitement être appliquée par les juridictions nationales sans que de telles mesures soient nécessaires.

35. L'argument selon lequel l'article 37, paragraphe 1, n'a pas d'effet direct est également difficilement conciliable avec l'objet et le contexte de l'ensemble de l'accord¹⁷.

36. Il convient de noter, tout d'abord, que ni l'article 37, paragraphe 1, ni une quel-

16 — Nous examinerons la nature de ces conditions ci-dessous, aux points 42 à 45.

17 — Voir dans le même sens Cremona, M., «The New Associations: Substantive Issues of the Europe Agreements with the Central and Eastern European States», dans (ed.) Konstadinidis, V., *The Legal Regulation of the European Community's External Relations after the Completion of the Internal Market*, p. 145, et Martin, D., «Association Agreements», dans *Assoziierungsabkommen der EU mit Drittstaaten* (1998), p. 32. D'autres se sont exprimés en faveur de l'effet direct de l'article 37, paragraphe 1, bien que sans examiner de manière explicite l'importance de la phrase «sous réserve des conditions et modalités applicables dans chaque État membre». Voir Peers, S., «Towards Equality: Actual and Potential Rights of Third-Country Nationals in the European Union», [1996] *Common Market Law Review* 7, p. 29; Nyssen, L., et Denoël, X., «La situation des ressortissants de pays tiers à la suite de l'arrêt 'Bosman'», *Revue du marché unique européen* (1996) 119, p. 124 à 125 [Hedemann-Robinson, M., «An overview of recent legal developments at Community level in relation to third country nationals resident within the European Union with particular reference to the case law of the European Court of Justice», [2001] *Common Market Law Review* 525, p. 571 et 572.)

15 — Voir note 12 ci-dessus.

conque autre disposition de cet accord ne mentionnent *explicitement* que l'article 37, paragraphe 1, n'a pas d'effet direct. La question est de savoir si, en l'absence d'une telle disposition explicite dans l'accord, la phrase «sous réserve des conditions et modalités [...]» doit être interprétée comme privant le principe de l'égalité de traitement prévu à l'article 37, paragraphe 1, d'un tel effet direct.

37. Afin de répondre à cette question, il y a lieu de tenir compte du fait que l'interprétation privilégiée par le Land Rhénanie-du-Nord-Westphalie — selon laquelle l'égalité de traitement de travailleurs de nationalité polonaise est soumise à des «modalités» et à des «conditions» de droit national directement ou indirectement liées à la nationalité — permettrait, en fait, aux États membres de contourner l'interdiction prévue à l'article 37, paragraphe 1. Ainsi que la Commission et le Bundesarbeitsgericht l'ont souligné, cela réduirait considérablement l'efficacité de l'article 37, paragraphe 1, jusqu'à, peut-être, le rendre inopérant. Il nous est difficile d'accepter la proposition, implicite dans l'argumentation du Land Rhénanie-du-Nord-Westphalie, selon laquelle les parties à l'accord ont souhaité un tel résultat. Dans ce contexte, nous notons que ni les États membres ni le Conseil n'ont présenté d'observations à la Cour dans la présente affaire visant à défendre cette proposition, et que la Commission et le gouvernement français sont d'accord sur le fait que l'article 37, paragraphe 1, a un effet direct bien que — selon le gouvernement français — le droit à l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail n'a pas pour corollaire le droit d'entrer ou de séjourner sur le territoire des États membres.

38. En tout état de cause, si les parties à l'accord avaient eu l'intention de priver l'article 37, paragraphe 1, d'un effet direct, et dès lors de la plupart de son efficacité, elles auraient sans doute exprimé cette intention de manière plus claire qu'en ajoutant au libellé de ladite disposition la formule plutôt vague «sous réserve des conditions et modalités [...]». Les parties auraient, par exemple, pu prévoir une disposition relative à la question de l'effet direct de l'accord au titre IX de l'accord («Dispositions institutionnelles, générales et finales»).

39. Une comparaison de l'article 37, paragraphe 1, avec d'autres dispositions de l'accord semble également indiquer, contrairement à ce qu'invoque le Land Rhénanie-du-Nord-Westphalie, que l'interdiction de discrimination prévue à l'article 37, paragraphe 1, a un effet direct. Certaines de ces dispositions ont un caractère purement programmatique et leur mise en œuvre dépend des décisions que doit encore prendre le conseil d'association¹⁸. C'est, par exemple, le cas en ce qui concerne les domaines de la sécurité sociale pour les travailleurs en vertu des articles 38 et 39 et la prestation de services en vertu de l'article 55 de l'accord. Ces dispositions font explicitement référence aux mesures que doit encore prendre le conseil d'association qui est compétent pour adopter les mesures contraignantes nécessaires à la mise en œuvre des objectifs visés par lesdites dispositions. À la lumière de la jurisprudence de la Cour, il est peu probable que de telles dispositions bénéficient

¹⁸ — Voir point 6 ci-dessus.

d'un effet direct¹⁹. Contrairement à ces dispositions, l'article 37, paragraphe 1, énonce une règle qui établit très clairement le résultat à atteindre et qui est à la fois suffisamment précise et suffisamment complète que pour être appliquée directement par les juridictions nationales sans qu'il soit nécessaire de prendre des mesures d'application. Il est dès lors parfaitement logique que l'article 37, paragraphe 1, ne fasse aucunement référence à de telles mesures et qu'en vertu de l'article 42 de l'accord, le conseil d'association n'ait pas la compétence de prendre des mesures contraignantes permettant de mettre en œuvre l'article 37, paragraphe 1, mais doive se limiter à «examiner d'autres moyens d'améliorer la circulation des travailleurs» et à «faire des recommandations».

40. Le point de vue selon lequel l'article 37, paragraphe 1, régit directement la situation de particuliers est, en outre, conforme à l'objet et à la nature de l'accord²⁰. Ainsi qu'il ressort du préambule et de l'article 1^{er}, paragraphe 2²¹, cet accord a pour objectif de créer une association qui, en fournissant un cadre approprié à un dialogue politique, vise à développer les échanges et les relations économiques harmonieuses entre les parties de même que la prospérité de la république de Pologne de sorte à faciliter son adhésion à l'Union européenne. Il ne peut être contesté que cet objectif sera favorisé si les travailleurs de nationalité polonaise se voient

accorder la possibilité de se fonder directement sur les dispositions relatives à l'égalité de traitement prévues dans l'accord devant les juridictions nationales des États membres. En outre, la Cour de justice a jugé que les dispositions instituant le principe de l'égalité de traitement en raison de la nationalité dans des accords qui, alors qu'ils établissent une coopération économique entre la Communauté européenne et les pays tiers, n'ont pas pour objectif d'intégrer ces États dans la Communauté, peuvent avoir un effet direct²². Les motifs qui ont conduit la Cour à adopter ce point de vue s'appliquent, peut-être même davantage, à des accords qui ont pour objectif de préparer les États à devenir membres de la Communauté.

41. Il convient d'ajouter que le fait que l'accord vise essentiellement à favoriser le développement économique de la république de Pologne — en vue de préparer son adhésion à la Communauté — et qu'un déséquilibre peut dès lors survenir entre les obligations qui incombent à la Communauté et celles qui reviennent à la république de Pologne n'empêche pas la Cour, conformément à une jurisprudence constante, de reconnaître un effet direct à certaines dispositions²³.

42. La question demeure toutefois de savoir ce qu'il convient d'entendre par

19 — Voir arrêts Demirel, cité à la note 11, points 19 à 25, et Savas, cité à la note 12, points 41 à 45.

20 — Voir, dans le même sens, les conclusions de l'avocat général Léger dans l'affaire Jany (arrêt du 20 novembre 2001 (C-268/99, Rec. p. I-8615, point 48).

21 — Cité aux points 4 et 5.

22 — Arrêt Eddline El-Yassani, cité à la note 13.

23 — Voir, en particulier, les arrêts Sürül, point 72, et Savas, point 53, tous deux cités à la note 12.

«conditions et modalités applicables dans chaque État membre» dans le libellé de l'article 37, paragraphe 1.

43. Il convient, à notre sens, de répondre à cette question à la lumière de la structure de l'ensemble de l'accord. Il est clair, ainsi que l'a souligné le gouvernement français, que cet accord établit une distinction entre l'accès à l'emploi et le traitement *dans le cadre de la relation de travail*. Alors que les conditions d'accès des travailleurs de nationalité polonaise au marché du travail des États membres ne sont en principe pas affectées par l'accord, les travailleurs étrangers qui ont été admis sur le territoire d'un État membre et qui y séjournent légalement doivent pouvoir bénéficier d'une égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, la rémunération et le licenciement, par rapport aux ressortissants dudit État membre. Cette distinction ressort de l'absence, dans le chapitre I du titre IV de l'accord, de dispositions octroyant de manière explicite aux travailleurs de nationalité polonaise le droit d'entrer et de séjournier sur le territoire des États membres ainsi que de l'article 58, paragraphe 1, en vertu duquel «aucune disposition [de l'accord] ne fait obstacle à l'application, par les parties, de leurs lois et réglementations concernant l'admission et le séjour [...] à condition que n'en soient pas réduits à néant ou compromis les avantages que retire l'une des parties d'une disposition spécifique du présent accord». En outre, une déclaration des Communautés européennes annexée à l'accord prévoit que «rien dans les dispositions du chapitre I^{er} intitulé 'Circulation des travailleurs' ne sera interprété comme portant atteinte à la compétence des États membres en ce qui concerne l'entrée et le séjour sur leur

territoire des travailleurs et des membres de leur famille»²⁴.

44. Dans ce contexte, la référence faite à l'article 37, paragraphe 1, aux «conditions et modalités applicables dans chaque État membre» constitue, à notre sens, principalement un rappel du fait que, étant donné que les conditions d'accès au marché du travail des États membres sont en principe fixées par le droit national, le droit à l'égalité de traitement dans les relations de travail ne s'applique qu'aux travailleurs de nationalité polonaise qui remplissent les conditions de procédure et de fond prévues par les règles nationales applicables, leur permettant d'entrer et de séjournier sur le territoire.

45. En outre, cette interprétation n'est en rien incompatible avec la déclaration commune des parties à l'accord, selon laquelle «il est entendu que les termes 'conditions et modalités applicables dans chaque État membre' incluent les dispositions communautaires, le cas échéant»²⁵.

46. Nous concluons dès lors, en accord avec la Commission et le gouvernement français, que l'article 37, paragraphe 1, de l'accord a un effet direct. Un travailleur de

24 — JO 1993, L 348, p. 183.

25 — Voir également Martin, D., et Guild, E., *Free Movement of Persons in the European Union* (1996), p. 297.

nationalité polonaise légalement employé sur le territoire d'un État membre peut dès lors se prévaloir de cette disposition dans une procédure contre une autorité publique agissant en qualité d'employeur.

Compatibilité de l'article 57b, paragraphe 3, du HRG avec l'article 37, paragraphe 1, de l'accord

47. L'article 37, paragraphe 1, de l'accord prévoit que «les travailleurs de nationalité polonaise légalement employés sur le territoire d'un État membre ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur la nationalité, en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération ou de licenciement».

48. Il ne fait à notre sens aucun doute que l'article 57b, paragraphe 3, du HRG est contraire à cette disposition.

49. Tout d'abord, la Cour de justice a déjà eu l'occasion de juger que la durée des contrats de travail et, de manière plus spécifique, le recours à des contrats à durée déterminée pour le personnel enseignant universitaire sont couverts par la notion de

«conditions de travail et d'emploi» prévue à l'article 48, paragraphe 2, du traité²⁶. Il n'existe, à notre sens, aucune raison permettant d'interpréter de manière différente la notion de «conditions de travail» mentionnée à l'article 37, paragraphe 1, de l'accord.

50. Deuxièmement, au moment des faits ayant donné lieu à la procédure au principal, l'article 57b, paragraphe 3, du HRG établissait une distinction entre les lecteurs de langue étrangère et le reste du personnel universitaire. Alors que les premiers pouvaient être engagés sur la base de contrats à durée déterminée, les autres membres du personnel enseignant chargés des tâches particulières ne pouvaient être employés pour une durée déterminée que si cela était justifié par un motif objectif. La différence de traitement appliquée à ces deux catégories de personnes n'a pas entraîné de discrimination directe en raison de la nationalité. Il convient toutefois de garder à l'esprit que la vaste majorité des lecteurs de langue étrangère ont une nationalité autre que celle de l'État dans lequel ils sont employés. La différence de traitement inhérente à l'article 57b, paragraphe 3, du HRG conduit dès lors à une discrimination indirecte fondée sur la nationalité²⁷.

51. Troisièmement, il n'existe selon nous aucun doute sur le fait que l'article 37,

26 — Arrêts du 30 mai 1989, Allué et Coonan (33/88, Rec. p. 1591), et Spotti, cité à la note 7.

27 — Arrêt Spotti, cité à la note 7, point 18.

paragraphe 1, doit être interprété dans le sens qu'il interdit la discrimination directe autant qu'indirecte. Il est vrai que les interprétations des articles du traité CE ne peuvent s'appliquer par simple analogie aux dispositions contenues dans des accords conclus entre la Communauté et des pays tiers²⁸. Le fait que l'article 39, paragraphe 2, CE prohibe, en vertu d'une jurisprudence constante, «non seulement les discriminations ostensibles, fondées sur la nationalité, mais encore toutes formes dissimulées de discrimination qui, par application d'autres critères de distinction, aboutissent en fait au même résultat»²⁹ n'est dès lors pas déterminant pour l'interprétation de l'article 37, paragraphe 1, bien que ces deux dispositions soient libellées de manière semblable. Il ne résulte pas davantage, ainsi que le gouvernement français l'a mis en exergue, de la ressemblance entre ces deux dispositions que l'article 37, paragraphe 1, octroie aux travailleurs de nationalité polonaise un droit d'entrée et de séjour. Toutefois, les termes de l'article 37, paragraphe 1, lus à la lumière des objectifs poursuivis par l'accord³⁰, laissent entendre que l'interdiction prévue ne devrait pas être interprétée de manière stricte et qu'elle couvre dès lors tant les discriminations directes qu'indirectes fondées sur la nationalité, en ce qui concerne les conditions d'emploi³¹. La différence de traitement entre les lecteurs de langue étrangère et les autres membres du personnel universitaire chargés de tâches particulières au sens du HRG est dès lors contraire à l'article 37,

paragraphe 1, de l'accord, sauf si elle est justifiée par des motifs objectifs.

52. Quatrièmement, dans l'arrêt Spotti, la Cour de justice a été interrogée sur le fait de savoir si une discrimination indirecte — entre des ressortissants allemands et des ressortissants d'autres États membres — résultant de l'article 57b, paragraphe 3, du HRG pouvait être justifiée par des motifs objectifs. Sur ce point, la Cour a jugé que «la nécessité de garantir un enseignement actualisé ne saurait justifier la limitation de la durée des contrats de travail des lecteurs de langue étrangère. Le danger pour le lecteur de perdre le contact avec la langue maternelle est en effet réduit, compte tenu de l'intensification des échanges culturels et des facilités de communication, et les universités ont, en tout état de cause, la possibilité de contrôler le niveau des connaissances des lecteurs»³². Ce raisonnement est, ainsi que l'a relevé la Commission, applicable aux lecteurs de nationalité polonaise dans le contexte de l'article 37, paragraphe 1, de l'accord. Il n'existe en outre, à notre sens, aucun autre motif justifiant une différence de traitement entre les lecteurs de langue étrangère et les membres d'autres catégories du personnel universitaire, en vertu des dispositions du HRG en vigueur au moment des faits; les observations déposées dans la présente

28 — Arrêts du 9 février 1982, Polydor RSO (270/80, Rec. p. 329, points 14 à 21), et du 26 octobre 1982, Kupferberg (104/81, Rec. p. 3641).

29 — Arrêt du 15 janvier 1986, Pinna (41/84, Rec. p. 1, point 23). Voir également les arrêts Allué et Coonan, cité à la note 26, point 11, et Spotti, cité à la note 7, point 18.

30 — Voir article 1^{er}, paragraphe 2, de l'accord européen, cité au point 5.

31 — Voir de la même manière, en ce qui concerne l'article 3, paragraphe 1, de la décision n° 3/80 du conseil d'association établi conformément à l'accord d'association CEE-Turquie, l'arrêt Sürül, cité à la note 12, points 97 à 104 de l'arrêt et point 47 des conclusions de l'avocat général La Pergola.

32 — Point 20 de l'arrêt. Voir également l'arrêt Allué et Coonan, cité à la note 26, point 14.

affaire ne comportent pas davantage de telles justifications.

53. Nous concluons en conséquence, que l'article 37, paragraphe 1, de l'accord s'oppose à l'application à des ressortissants polonais d'une disposition nationale selon laquelle les emplois de lecteurs de langue étrangère peuvent être pourvus au moyen de contrats de travail à durée déterminée alors que, pour les autres enseignants chargés de tâches particulières, le recours à de tels contrats doit être justifié, au cas par cas, par un motif objectif.

La seconde question

54. À la lumière de la réponse donnée à la première question, il est nécessaire d'examiner la seconde question déferée à la Cour dans la présente affaire. Par cette question, le Bundesarbeitsgericht souhaite essentiellement savoir si l'article 37, paragraphe 1, de l'accord s'applique à des contrats de travail à durée déterminée conclus avant, et venant à échéance après, l'entrée en vigueur de l'accord.

55. En vertu de l'article 121 de l'accord, ce dernier «entre en vigueur le premier jour du deuxième mois suivant la date à laquelle les

parties contractantes se notifient l'accomplissement des procédures visées au premier alinéa». Conformément à cette disposition, l'accord est entré en vigueur le 1^{er} février 1994³³.

56. Hormis l'article 121, l'accord ne contient aucune disposition transitoire. Il convient dès lors, afin de déterminer la portée dans le temps de l'article 37, paragraphe 1, d'interpréter cette disposition en tenant compte de son objectif ainsi que de la jurisprudence de la Cour relative à l'application dans le temps de la législation communautaire.

57. Il est possible de tirer au moins deux enseignements de la jurisprudence. D'une part, les mesures communautaires n'ont pas d'effet rétroactif sauf, à titre exceptionnel, lorsque il ressort clairement de leurs termes ou de leur économie que telle était l'intention du législateur, que l'objectif à atteindre l'exige et que la confiance légitime des intéressés est dûment respectée³⁴. D'autre

33 — Information relative à la date d'entrée en vigueur de l'accord européen avec la république de Pologne.

34 — Arrêts du 25 janvier 1979, Racke (98/78, Rec. p. 69, point 20); du 11 juillet 1991, Crispolti (C-368/89, Rec. p. I-3695, points 17 et 20), et du 15 juillet 1993, GruSa Fleisch (C-34/92, Rec. p. I-4147, point 22). Voir également en ce qui concerne les effets dans le temps dans les États membres de dispositions du traité sur l'Union européenne, l'arrêt du 6 juin 2000, Verkooijen (C-35/98, Rec. p. I-4071, point 42) et, en ce qui concerne l'effet dans le temps des dispositions du traité CE dans un État membre à la suite de son adhésion à la Communauté, l'arrêt du 11 janvier 2001, Stefan (C-464/98, Rec. p. I-173, point 21).

part, la législation communautaire s'applique habituellement aux effets futurs des situations nées sous l'empire de la loi ancienne³⁵, sauf si l'application immédiate d'une disposition particulière serait contraire à la protection de la confiance légitime des intéressés³⁶.

58. Le Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie fait valoir que l'application de dispositions légales à un contrat de travail conclu avant l'entrée en vigueur desdites dispositions constitue une forme d'application rétroactive de la loi. Étant donné que l'accord ne prévoit pas explicitement un tel effet, l'article 37, paragraphe 1, ne s'applique pas aux faits du litige au principal.

59. Nous ne sommes pas d'accord avec cette analyse. L'application d'une disposition légale à un contrat de travail conclu pour une durée déterminée et qui n'est pas venu à échéance au moment où ladite disposition est entrée en vigueur n'implique pas une application rétroactive de la loi;

cela ne fait qu'entraîner l'application immédiate de cette disposition aux effets futurs de situations nées sous l'empire de la loi ancienne.

60. Notre point de vue est étayé par l'arrêt de la Cour dans l'affaire Licata/Comité économique et social³⁷. Dans cette affaire, la requérante, agent temporaire du Comité économique et social, a attaqué une décision par laquelle le Comité économique et social l'a exclue du comité du personnel à la suite de sa nomination en tant que fonctionnaire. La décision a été prise conformément à des règles — sur la représentativité du comité du personnel — entrées en vigueur après l'élection³⁸. La requérante a fait valoir, entre autres, que l'application de ces règles violait le principe de la non-rétroactivité. La Cour a toutefois jugé qu'«il est de principe qu'une règle nouvelle s'applique immédiatement aux effets futurs d'une situation née sous l'empire de la règle ancienne. L'application [des règles en cause] à la partie encore en cours du mandat de M^{me} Licata ne viole donc pas le principe de non-rétroactivité»³⁹.

61. Le principe selon lequel les lois sont en général d'application immédiate suggère dès lors qu'il conviendrait de considérer

35 — Voir, par exemple, les arrêts du 9 décembre 1965, Singer (44/65, Rec. p. 1191, 1200); du 14 avril 1970, Brock (68/69, Rec. p. 171, point 7); du 5 décembre 1973, Sopad (143/73, Rec. p. 1433, point 8), et du 5 février 1981, P./Commission (40/79, Rec. p. 361, point 12). Voir de la même manière, en ce qui concerne l'effet dans le temps de dispositions du traité CE dans un État membre à la suite de son adhésion à la Communauté, l'arrêt de la Cour du 2 octobre 1997, Saldanha et MTS (C-122/96, Rec. p. I-5325, point 14).

36 — Voir, en particulier, les arrêts du 4 juillet 1973, Westzucker (1/73, Rec. p. 723, points 6 à 10); du 15 février 1978, Bauche et Delquignies (96/77, Rec. p. 383, points 54 à 58), et du 14 janvier 1987, Allemagne/Commission (278/84, Rec. p. 1, points 34 à 37).

37 — Arrêt du 10 juillet 1986 (270/84, Rec. p. 2305).

38 — Les règles en cause figuraient dans la décision générale 173/84A du 7 mai 1984 du président du Comité économique et social.

39 — Point 31 de l'arrêt.

que l'article 37, paragraphe 1, s'applique aux contrats de travail conclus avant, et venant à échéance après, le 1^{er} février 1994. Cette conclusion est renforcée par l'importance de l'objectif poursuivi par l'article 37, paragraphe 1. Le principe selon lequel la discrimination fondée sur la nationalité est interdite est l'un des piliers centraux de l'accord, ainsi qu'il ressort de bon nombre de ces dispositions⁴⁰. Il est, en effet, difficile d'identifier une démarche qui contribuerait davantage à la réalisation des objectifs généraux de l'accord que l'abolition, dans tous les domaines, de la discrimination fondée sur la nationalité entre les ressortissants communautaires et polonais. L'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions d'emploi revêt, en outre, une importance particulière dès lors qu'elle affecte directement les vies et le bien-être du nombre croissant de particuliers qui se sont installés en toute légalité dans la Communauté afin d'y travailler.

62. Il n'existe en outre, à notre sens, aucuns motifs impératifs de sécurité juridique justifiant de limiter, dans la présente affaire, la portée dans le temps de l'article 37, paragraphe 1.

63. Premièrement, le fait que le principe de l'égalité de traitement prévu par l'article 37, paragraphe 1, de l'accord puisse interférer avec des accords contractuels

existants n'est pas, en soi, contraire au principe de la sécurité juridique. Selon la jurisprudence constante de la Cour, le principe de la confiance légitime, qui est un des aspects du principe de la sécurité juridique, «ne saurait [...] être étendu jusqu'à empêcher, de façon générale, une réglementation nouvelle de s'appliquer aux effets futurs de situations nées sous l'empire de la réglementation antérieure»⁴¹. Cette assertion s'applique, à notre sens, à une disposition telle que l'article 37, paragraphe 1, de l'accord qui est susceptible de modifier, ou d'affecter, la portée des droits et obligations des employeurs et des travailleurs de nationalité étrangère résultant de contrats de travail conclus avant son entrée en vigueur.

64. L'arrêt Dürbeck⁴² conforte, peut-être, ce point de vue. Dans cette affaire, la demanderesse au principal a fait valoir qu'une mesure communautaire, prévoyant la suspension de la mise en libre pratique dans la Communauté avec effet immédiat de pommes de table, violait le principe de la confiance légitime. Selon elle, ce principe ferait obstacle à ce que ladite mesure interfère avec des contrats existants et s'opposerait dès lors à l'application d'une suspension des importations à des contrats déjà conclus par les opérateurs économiques. La Cour de justice des Communautés européennes a rejeté cette demande aux motifs, tout d'abord, que le principe du respect de la confiance légitime ne s'oppose

41 — Voir, en particulier, les arrêts du 16 mai 1979, Tomadini (84/78, Rec. p. 1801, point 2); du 5 mai 1981, Dürbeck (112/80, Rec. p. 1093, point 48), et Allemagne/Commission, cité à la note 36, point 36.

42 — Citée à la note 41.

40 — Voir, par exemple, l'article 44, paragraphe 3.

en général pas à l'application d'une législation nouvelle aux effets futurs de situations nées sous l'empire de la réglementation antérieure et, ensuite, qu'une exonération de contrats déjà conclus aurait enlevé tout effet pratique à la suspension⁴³.

65. Deuxièmement, l'application de l'article 37, paragraphe 1, de l'accord ne peut, en tout état de cause, être considérée comme violant la confiance légitime de la défenderesse. Il convient de rappeler, ainsi que le souligne la Commission, que l'accord a été signé par les parties, en ce inclus les représentants de la République fédérale d'Allemagne, le 16 décembre 1991, c'est-à-dire plus ou moins onze mois avant que le Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie ne conclue un contrat de travail à durée déterminée avec M^{lle} Pokrzeptowicz-Meyer. À notre sens, les autorités publiques des États membres, en ce inclus les Länder allemands, ont l'obligation de se tenir informée des développements internationaux et dès lors d'être consciente des obligations qui résultent d'accords internationaux auxquels la Communauté est partie et qui, comme les accords européens, ont une importance politique et juridique vitale pour la Communauté dans son ensemble.

66. Enfin, dans la présente affaire, les parties n'ont pas soutenu devant la Cour que les États membres sont compétents pour décider, dans le cadre des «conditions et modalités applicables dans chaque État membre», à partir de quel moment les travailleurs de nationalité polonaise peuvent se prévaloir du droit à l'égalité de traitement. À notre sens, un tel argument n'aurait en tout état de cause pas pu aboutir. Ainsi qu'exposé ci-dessus, la référence faite à l'article 37, paragraphe 1, aux «conditions et modalités» ne constitue qu'un rappel du fait que le droit à l'égalité de traitement dans les relations de travail dépend du respect des règles nationales relatives à l'accès et au séjour⁴⁴. Étendre la portée de ces termes aux effets dans le temps de l'article 37, paragraphe 1, limiterait l'efficacité de cette disposition et — en violation de l'objectif de l'article 121 de l'accord et du principe de la sécurité juridique — aboutirait à ce que différentes dispositions de l'accord entrent en vigueur à des moments différents.

67. Nous concluons dès lors que l'article 37, paragraphe 1, de l'accord s'applique à des contrats de travail à durée déterminée conclus avant, et venant à échéance après, l'entrée en vigueur de l'accord le 1^{er} février 1994.

43 — Points 48 à 50 de l'arrêt. Voir également, en ce qui concerne l'application immédiate de mesures communautaires à des produits qui sont en transit entre un pays tiers et un État membre, l'arrêt du 17 juillet 1997, Affish (C-183/95, Rec. p. I-4315, points 55 à 58), et l'ordonnance du 5 février 1997, Unifruit Hellas/Commission (C-51/95 P, Rec. p. I-727, point 27).

44 — Voir points 43 à 44.

Conclusions

68. À la lumière des observations qui précèdent, nous recommandons à la Cour de répondre aux questions du Bundesarbeitsgericht de la manière suivante:

- «1) L'article 37, paragraphe 1, de l'accord européen établissant une association entre les Communautés européennes et leurs États membres, d'une part, et la république de Pologne, d'autre part, a un effet direct et tout particulier peut dès lors s'en prévaloir dans une procédure introduite devant une juridiction nationale contre une autorité publique agissant en qualité d'employeur.

- 2) L'article 37, paragraphe 1, de l'accord fait obstacle à l'application à des ressortissants polonais d'une disposition nationale selon laquelle les emplois de lecteurs de langue étrangère peuvent être pourvus au moyen de contrats de travail à durée déterminée alors que, pour les autres enseignants chargés de tâches particulières, le recours à de tels contrats doit être justifié, au cas par cas, par un motif objectif.

- 3) L'article 37, paragraphe 1, de l'accord s'applique aux contrats à durée déterminée conclus avant, et qui viennent à échéance après, l'entrée en vigueur de l'accord le 1^{er} février 1994.»