



COMMUNIQUE DE PRESSE n° 51/26

Luxembourg, le 14 avril 2026

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-418/24 | [Obadal] ¹

Contrats à durée déterminée successifs : les mesures prévues en Espagne pour en sanctionner l'utilisation abusive dans le secteur public n'apparaissent pas conformes au droit de l'Union

Dans cette affaire préjudicielle, la Cour de justice fournit à la Cour suprême espagnole des clarifications relatives à la conformité avec le droit de l'Union des mesures prévues en Espagne pour remédier aux abus résultant de l'utilisation, dans le secteur public, de contrats à durée déterminée successifs. La Cour considère que ces mesures (la transformation de ces contrats en une « relation de travail à durée indéterminée non permanente » ; le versement d'indemnités au travailleur lors de la cessation de la relation de travail ; le régime de responsabilité des administrations publiques et l'organisation des procédures de sélection qui tiennent compte de l'expérience antérieure du travailleur ainsi que du temps de service consacré par ce dernier à l'exécution de ses tâches) ne semblent permettre ni de sanctionner dûment cette utilisation abusive ni d'effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union.

Une travailleuse exerce des fonctions de garde d'enfants en qualité d'agent contractuel depuis mars 2016 dans un centre éducatif public dépendant de la Communauté autonome de Madrid (Espagne). Sa relation de travail a été fondée sur six contrats à durée déterminée successifs, tous destinés à couvrir un poste vacant ou à remplacer un travailleur.

La justice espagnole a qualifié sa relation de travail de « relation de travail à durée indéterminée non permanente », au motif que ses contrats à durée déterminée successifs ont fait l'objet d'une utilisation abusive. Cela signifie que la travailleuse sera maintenue dans son poste jusqu'à ce qu'il y soit définitivement pourvu au moyen d'une procédure de sélection ² et qu'elle recevra une indemnité lors de la cessation de sa relation de travail. La travailleuse demande devant la Cour suprême espagnole que sa relation de travail soit déclarée permanente.

Cette juridiction relève que la Cour de justice s'est prononcée sur les obligations découlant de la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée ³ dans un arrêt de 2024 ⁴. Le but de cette clause est de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. Or, cet arrêt de la Cour a fait l'objet d'une application divergente par les juridictions espagnoles. Selon la Cour suprême espagnole, il conviendrait que la Cour apporte des clarifications afin de déterminer si la réglementation et la jurisprudence nationales relatives à la notion de « relation de travail à durée indéterminée non permanente » sont conformes aux exigences découlant de la clause 5 de l'accord-cadre, à savoir si elles contiennent des mesures adéquates pour sanctionner ces abus dans le secteur public.

La Cour rappelle tout d'abord qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur l'interprétation des dispositions de droit interne, cette mission incombant aux juridictions nationales compétentes. **Ce sera donc à la Cour suprême espagnole d'apprécier si les mesures prévues dans la réglementation nationale sanctionnent dûment l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public et permettent d'effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union.**

Néanmoins, **la Cour apporte des précisions** pour guider la Cour suprême espagnole dans son appréciation.

Selon la Cour, **la transformation des contrats à durée déterminée successifs en une « relation de travail à durée indéterminée non permanente » ne constitue pas une mesure appropriée pour sanctionner dûment les abus.** En

effet, cette mesure revient à maintenir une relation de travail de nature temporaire et donc la situation de précarité du travailleur concerné, alors que **le bénéfice de la stabilité de l'emploi est conçu comme un élément majeur de la protection des travailleurs.**

Ensuite, la Cour considère que **les indemnités prévues par** la réglementation nationale, qui sont versées lors de la cessation de la relation de travail et sont soumises à un **double plafond**⁵, n'apparaissent **pas de nature à effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union dans toutes les situations de recours abusif à des contrats à durée déterminée successifs**⁶.

En outre, en ce qui concerne **le régime de responsabilité des administrations publiques**, la Cour relève qu'un tel régime **ne constitue pas une mesure adéquate** au sens de la clause 5, **lorsqu'il a un caractère ambigu, abstrait et imprévisible et n'est pas accompagné** d'autres mesures effectives, dissuasives et proportionnées permettant d'effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union. **Il appartient à la Cour suprême espagnole de vérifier**, d'une part, si le régime de responsabilité prévu dans le droit espagnol se fonde sur des dispositions nationales précises, prévisibles et applicables en pratique, de sorte à permettre de sanctionner dûment l'administration publique concernée, et, d'autre part, s'il est accompagné de ce type de mesures.

Enfin, la Cour estime que **ne constitue pas non plus une mesure adéquate** pour prévenir et sanctionner les abus **l'organisation de procédures de sélection** qui, tout en tenant compte de l'expérience antérieure du travailleur concerné et du temps de service consacré par celui-ci à l'exécution de ses tâches, **ne limitent pas cette prise en compte aux candidats qui ont été victimes de tels abus.** En effet, tout d'abord, il se peut que le travailleur concerné ne participe pas à la procédure de sélection, ou que sa candidature ne soit pas retenue. Par ailleurs, sous réserve de vérification incombant à la Cour suprême espagnole, la prise en compte de l'expérience et du temps de service mentionnés semble bénéficier à tous les travailleurs à durée déterminée disposant d'une telle expérience, y compris ceux qui n'ont pas été victimes d'un tel abus.

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 et, le cas échéant, le résumé](#) de l'arrêt sont publiés sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Amanda Nouvel ☎ (+352) 4303 2524.

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

Restez connectés !



¹ Le nom de la présente affaire est un nom fictif. Il ne correspond au nom réel d'aucune partie à la procédure.

² La Cour suprême espagnole précise que la reconnaissance du statut de « travailleur permanent » dans le secteur public est limitée aux personnes qui accèdent à l'emploi public après avoir passé avec succès une procédure de sélection conformément aux principes d'égalité, de mérite et d'aptitude, tels que prévus dans la Constitution espagnole, ainsi qu'aux principes d'égalité et de non-discrimination, consacrés dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

³ Clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'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.

⁴ Arrêt de la Cour du 22 février 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e.a. [C-59/22, C-110/22 et C-159/22](#).

⁵ À savoir, la limitation à 20 jours de rémunération par année de service et la limite de 12 mensualités dans le cas de la première et à 33 jours de rémunération par année de service, dans la limite de 24 mensualités pour la seconde.

⁶ En effet, ces indemnités ne sauraient constituer ni une réparation proportionnée et effective des situations d'abus qui dépassent une certaine durée en

termes d'années ni une réparation adéquate et intégrale des dommages résultant de tels abus. Par ailleurs, dès lors qu'elles ne sont versées qu'au moment de la cessation de la relation de travail en raison de l'aboutissement de la procédure de sélection, elles ne semblent pas de nature à remédier effectivement à tous les cas d'abus, comme ceux des travailleurs qui prennent leur retraite, démissionnent ou sont licenciés avant la fin de la procédure de sélection.