



## Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

26 janvier 2012 \*

«Politique sociale — Directive 1999/70/CE — Clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée — Contrats de travail à durée déterminée successifs — Raisons objectives susceptibles de justifier le renouvellement de tels contrats — Réglementation nationale justifiant le recours à des contrats à durée déterminée en cas de remplacement temporaire — Besoin permanent ou récurrent en personnel de remplacement — Prise en compte de toutes les circonstances entourant le renouvellement de contrats à durée déterminée successifs»

Dans l'affaire C-586/10,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Bundesarbeitsgericht (Allemagne), par décision du 17 novembre 2010, parvenue à la Cour le 15 décembre 2010, dans la procédure

**Bianca Küçük**

contre

**Land Nordrhein-Westfalen,**

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. J. N. Cunha Rodrigues, président de chambre, MM. U. Löhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh (rapporteur) et A. Arabadjiev, juges,

avocat général: M. N. Jääskinen,

greffier: M<sup>me</sup> A. Impellizzeri, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 9 novembre 2011,

considérant les observations présentées:

- pour M<sup>me</sup> Küçük, par M<sup>es</sup> H. Rust et B. Jaeger, Rechtsanwälte,
- pour le Land Nordrhein-Westfalen, par M<sup>e</sup> T. Kade, Rechtsanwalt,
- pour le gouvernement allemand, par MM. T. Henze et N. Graf Vitzthum, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement polonais, par M. M. Szpunar, en qualité d'agent,
- pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et V. Kreuzschitz, en qualité d'agents,

\* Langue de procédure: l'allemand.

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,  
rend le présent

### Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'«accord-cadre CDD»), 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 L 175, p. 43).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M<sup>me</sup> Küçük à son employeur, le Land Nordrhein-Westfalen (ci-après le «Land»), au sujet de la validité du dernier d'une série de contrats de travail à durée déterminée successifs conclus entre l'intéressée et le Land.

### Le cadre juridique

#### *La réglementation de l'Union*

- 3 La directive 1999/70 est fondée sur l'article 139, paragraphe 2, CE et vise, aux termes de son article 1<sup>er</sup>, «à mettre en œuvre l'accord-cadre [CDD], figurant en annexe, conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP)».
- 4 Aux termes de la clause 1, sous b), de l'accord-cadre CDD, celui-ci a pour objet, notamment, «d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.»
- 5 La clause 5 de l'accord-cadre CDD, intitulée «Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive», énonce:
  - «1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas [de] mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes:
    - a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;
    - b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs;
    - c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.
  2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée:
    - a) sont considérés comme 'successifs';
    - b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée.»

- 6 La directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1), établit certaines exigences minimales en matière de protection de ces dernières.
- 7 En ce qui concerne le congé de maternité, la directive 92/85 garantit, à son article 8, le droit à un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, incluant une période obligatoire d'au moins deux semaines.
- 8 L'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995 (ci-après l'«accord-cadre sur le congé parental»), qui figure en annexe de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 145, p. 4), énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent.
- 9 La clause 2 de l'accord-cadre sur le congé parental précise:
  - «1. En vertu du présent accord, sous réserve de la clause 2.2, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.  
  
[...]
  5. À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail.  
  
[...]

### *La réglementation nationale*

- 10 L'article 14 de la loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge), du 21 décembre 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966), telle que modifiée par l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 19 avril 2007 (BGBl. 2007 I, p. 538, ci-après le «TzBfG»), intitulé «Possibilité de limiter la durée des contrats», dispose:
  - «1. Il est licite de conclure un contrat de travail à durée déterminée lorsqu'il y a une raison objective de le faire, c'est-à-dire notamment dans les cas suivants:  
  
[...]
  3. le travailleur remplace un autre travailleur;  
  
[...]
- 11 En cas d'invalidité du contrat de travail à durée déterminée, ce dernier est, conformément à l'article 16 du TzBfG, requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

- 12 L'article 21, paragraphe 1, de la loi sur les allocations et les congés parentaux (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit), du 5 décembre 2006 (BGBl. 2006 I, p. 2748), telle que modifiée, dispose:

«Une relation de travail à durée déterminée est justifiée par une raison objective lorsque le salarié ou la salariée est embauché en remplacement d'un autre salarié ou d'une autre salariée pour la durée totale ou partielle d'une interdiction de travail en application de la loi sur la protection de la maternité, d'un congé parental ou d'un congé spécial pour soins d'enfants accordé sur la base d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'un accord individuel.»

### **Le litige au principal et les questions préjudicielles**

- 13 M<sup>me</sup> Küçük a été employée par le Land du 2 juillet 1996 au 31 décembre 2007, sur la base d'un total de treize contrats de travail à durée déterminée. Elle occupait un poste d'assistante de greffe au sein du secrétariat du service des affaires civiles de l'Amtsgericht Köln (tribunal cantonal de Cologne). Tous ces contrats à durée déterminée ont été conclus dans le contexte de congés temporaires, y compris des congés parentaux d'éducation, et de congés spéciaux pris par des assistants employés pour une durée indéterminée, et visaient à assurer le remplacement de ces derniers.
- 14 Par une demande introduite le 18 janvier 2008 devant l'Arbeitsgericht Köln (tribunal du travail de Cologne), la requérante au principal s'est prévalu du caractère indéterminé de la durée de ses relations de travail pour invoquer l'illicéité de son dernier contrat de travail, conclu le 12 décembre 2006 et venant à échéance le 31 décembre 2007.
- 15 Selon la requérante au principal, il n'aurait pas été justifié de conclure ce contrat à durée déterminée sur le fondement de l'article 14, paragraphe 1, point 3, du TzBfG, qui vise une raison objective, à savoir le remplacement d'un autre travailleur. 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. La requérante au principal soutient qu'une interprétation et une application du droit national en vertu desquelles une telle «chaîne de contrats à durée déterminée» devrait être considérée comme licite sont incompatibles avec la clause 5, point 1, de l'accord-cadre CDD. Elle a donc demandé à l'Arbeitsgericht Köln de constater qu'il n'avait pas été mis un terme à la relation de travail entre les parties sur la base du contrat à durée déterminée conclu le 12 décembre 2006, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2007.
- 16 L'Arbeitsgericht Köln a rejeté la demande de la requérante au principal comme non fondée. L'appel interjeté par l'intéressée devant le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail du Land) a également été rejeté. La requérante au principal a, par conséquent, introduit un recours en «Revision» devant le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail).
- 17 Devant les juridictions nationales, le Land a fait valoir que le caractère déterminé de la durée du contrat de travail contesté par M<sup>me</sup> Küçük était justifié sur le fondement de l'article 14, paragraphe 1, point 3, du TzBfG. Le respect des conditions requises pour que le remplacement d'un autre travailleur constitue une raison objective serait indépendant du nombre de contrats à durée déterminée ayant été conclus successivement. L'interprétation et l'application de la réglementation allemande en ce sens ne seraient pas contraires à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre CDD.
- 18 Dans sa décision, la juridiction de renvoi explique, s'agissant de l'article 14, paragraphe 1, point 3, du TzBfG, que ce qui caractérise un remplacement et demeure inhérent à ce dernier tient au fait que le remplacement est temporaire et qu'il a pour objet une exécution des tâches par le remplaçant, cela pour satisfaire un besoin limité dans le temps. Cette juridiction expose en outre que, dans le droit allemand, la justification du recours à un contrat à durée déterminée en cas de remplacement d'un travailleur réside dans le fait que l'employeur est déjà juridiquement lié au salarié temporairement

empêché d'assurer ses tâches et qu'il compte sur un retour de celui-ci. Cette justification impliquerait que l'employeur prévoie la cessation du besoin en personnel de remplacement dès le retour du salarié remplacé.

19 La juridiction de renvoi s'interroge sur la qualification d'un besoin en personnel de remplacement de raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD. Elle demande, d'une part, si le fait que ce besoin soit permanent ou fréquent et qu'il puisse également être couvert par la conclusion de contrats à durée indéterminée n'exclut pas qu'un remplacement constitue une telle raison objective. D'autre part, ladite juridiction demande à la Cour de lui apporter des éclaircissements sur la question de savoir si, et de quelle manière, les juridictions nationales, dans le cadre du contrôle qui leur incombe du recours éventuellement abusif au remplacement d'un autre travailleur en tant que raison justifiant la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, doivent tenir compte du nombre et de la durée des contrats de travail à durée déterminée déjà conclus dans le passé avec le même salarié. Elle ajoute, à cet égard, que, par une jurisprudence récente, le Bundesarbeitsgericht a exclu que le nombre variable de contrats à durée déterminée renforce le contrôle juridique de la raison objective.

20 Au vu de ce qui précède, le Bundesarbeitsgericht a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) La clause 5, point 1, de l'accord-cadre [CDD] mis en œuvre par la directive 1999/70 [...], s'oppose-t-elle à ce qu'une disposition nationale, telle que l'article 14, paragraphe 1, point 3, [du TzBfG], prévoyant que le renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée est justifié par une raison objective lorsque le salarié remplace un autre salarié, soit interprétée et appliquée en ce sens qu'une telle raison objective existe également en cas de besoin permanent [en personnel] de remplacement, alors que le besoin [en personnel] de remplacement pourrait également être couvert par l'embauche du salarié à durée indéterminée pour assurer des remplacements découlant d'une indisponibilité récurrente de membres du personnel, mais que l'employeur se réserve à chaque fois la possibilité de prendre de nouvelles décisions, comme s'il devait faire face à une carence immédiate en personnel?

2) En cas de réponse affirmative à la première question, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre [CDD] mis en œuvre par la directive 1999/70 [...] s'oppose-t-elle à l'interprétation et à l'application, indiquées dans la première question, d'une disposition nationale, telle que l'article 14, paragraphe 1, point 3, [du TzBfG], dans les circonstances indiquées dans la première question, lorsque le législateur national prévoit, dans une disposition nationale, telle que l'article 21, paragraphe 1, de la loi sur les allocations et les congés parentaux [, telle que modifiée], qu'une relation de travail à durée déterminée est justifiée par un remplacement dès lors qu'est poursuivi un objectif de politique sociale visant à faciliter l'octroi par les employeurs et le droit pour les salariés à des congés spéciaux, notamment au titre de la protection de la maternité ou de l'éducation parentale?»

## Sur les questions préjudicielles

### *Sur la première question*

21 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si le besoin temporaire en personnel de remplacement prévu par une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, peut constituer une raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD, si cela s'avère également être le cas lorsque ce besoin en personnel de remplacement est en réalité permanent ou récurrent et pourrait également être couvert par l'embauche d'un salarié en vertu d'un contrat à durée indéterminée et si, lors de l'appréciation de la question de savoir si le

renouvellement des contrats ou des relations de travail à durée déterminée est justifié par des raisons objectives visées par cette clause, il y a lieu de prendre en compte le nombre et la durée cumulée des contrats ou des relations de travail de ce type conclus dans le passé avec le même employeur.

- 22 Le Land soutient que le remplacement temporaire d'un salarié relève des raisons objectives visées à la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD. L'absence temporaire du salarié qu'il y a lieu de remplacer impliquerait un besoin passager d'embaucher un salarié supplémentaire, lequel ne serait nécessaire que durant la période de carence en main-d'œuvre. L'existence d'un besoin permanent d'une certaine ampleur en personnel de remplacement ne saurait, selon le Land, exclure la validité de la conclusion d'un contrat à durée déterminée pour cause de remplacement, en vertu de l'article 14, paragraphe 1, point 3, du TzBfG. En effet, il conviendrait de vérifier la raison objective invoquée dans chaque cas concret de remplacement et de ne pas exclure les cas de remplacements permanents, fréquents et répétés. Si la validité d'un contrat de travail à durée déterminée particulier devait en dépendre, l'employeur serait contraint de constituer une réserve permanente de personnel. Ceci ne pourrait être envisagé que pour les plus grandes entreprises. Selon le Land, la liberté de gestion de l'employeur doit être préservée, ce dernier devant pouvoir décider de l'opportunité et des modalités d'un recours à une telle réserve aux fins de faire face à un besoin récurrent en personnel de remplacement.
- 23 Les gouvernements allemand et polonais invoquent également la marge d'appréciation dont jouissent les employeurs en vertu de l'accord-cadre CDD et soutiennent que le droit de l'Union permet de justifier un contrat de travail à durée déterminée aux fins d'un remplacement en cas de besoin récurrent en personnel de remplacement. Cette situation se distinguerait clairement du «besoin permanent et durable», dès lors que les empêchements des salariés remplacés sont limités dans le temps. Ces derniers disposeraient du droit de reprendre leur poste, droit auquel l'employeur serait tenu de répondre.
- 24 La requérante au principal n'a pas, pour sa part, déposé d'observations écrites.
- 25 Il convient de rappeler que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre CDD a pour objet de mettre en œuvre l'un des objectifs poursuivis par cet accord-cadre, à savoir encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, considéré 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 (voir arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, Rec. p. I-6057, point 63, ainsi que du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, Rec. p. I-3071, point 73).
- 26 Ainsi, cette disposition de l'accord-cadre CDD impose aux États membres, en vue de prévenir l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des mesures qu'elle énumère, lorsque leur droit interne ne comporte pas de mesures légales équivalentes. Les mesures ainsi énumérées au point 1, sous a) à c), de ladite clause, au nombre de trois, ont trait, respectivement, à des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou de telles relations de travail, à la durée maximale totale de ces contrats ou de ces relations de travail successifs, et au nombre de renouvellements de ceux-ci (voir arrêt Angelidaki e.a., précité, point 74, ainsi que ordonnance du 1<sup>er</sup> octobre 2010, Affatato, C-3/10, points 43 et 44 ainsi que jurisprudence citée).
- 27 S'agissant de la notion de raison objective figurant à la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD, la Cour a déjà jugé que cette notion doit être entendue comme visant des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs. Ces circonstances peuvent résulter notamment de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles de



tels contrats ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre (arrêt Angelidaki e.a., précité, point 96 ainsi que jurisprudence citée).

- 28 En revanche, une disposition nationale qui se bornerait à autoriser, de manière générale et abstraite par une norme législative ou réglementaire, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs ne serait pas conforme aux exigences telles que précisées au point précédent du présent arrêt (arrêt Angelidaki e.a., précité, point 97 ainsi que jurisprudence citée).
- 29 En effet, une telle disposition, de nature purement formelle, ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Une telle disposition comporte donc un risque réel d'entraîner un recours abusif à ce type de contrats et n'est, dès lors, pas compatible avec l'objectif et l'effet utile de l'accord-cadre CDD (voir, en ce sens, arrêt Angelidaki e.a., précité, points 98 et 100 ainsi que jurisprudence citée).
- 30 Il convient cependant de relever qu'une disposition telle que celle en cause au principal, qui permet le renouvellement de contrats à durée déterminée pour remplacer d'autres salariés qui se trouvent momentanément dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, n'est pas en soi contraire à l'accord-cadre CDD. En effet, le remplacement temporaire d'un autre salarié afin de satisfaire, en substance, des besoins provisoires de l'employeur en termes de personnel peut, en principe, constituer une raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), de cet accord-cadre (voir, en ce sens, arrêt Angelidaki e.a., précité, point 102).
- 31 En effet, dans une administration disposant d'un effectif important, telle que le Land, il est inévitable que des remplacements temporaires soient fréquemment nécessaires en raison, notamment, de l'indisponibilité d'employés bénéficiant de congés de maladie, de congés de maternité ou de congés parentaux ou autres. Le remplacement temporaire de salariés dans ces circonstances est susceptible de constituer une raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD, justifiant tant le caractère déterminé de la durée des contrats conclus avec le personnel de remplacement que le renouvellement de ces contrats en fonction de la survenance des besoins, sous réserve du respect des exigences fixées par l'accord-cadre CDD à cet égard.
- 32 Cette conclusion s'impose d'autant plus lorsque la réglementation nationale justifiant le renouvellement de contrats à durée déterminée en cas de remplacement temporaire poursuit également des objectifs reconnus comme étant des objectifs légitimes de politique sociale. En effet, ainsi qu'il ressort du point 27 du présent arrêt, la notion de raison objective figurant à la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD englobe la poursuite de tels objectifs.
- 33 Ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, des mesures visant à protéger la grossesse et la maternité ainsi qu'à permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales poursuivent des objectifs légitimes de politique sociale (voir, en ce sens, arrêts du 17 juin 1998, Hill et Stapleton, C-243/95, Rec. p. I-3739, point 42, ainsi que du 18 novembre 2004, Sass, C-284/02, Rec. p. I-11143, points 32 et 33). La légitimité de ces objectifs est également attestée par les dispositions de la directive 92/85 ou celles de l'accord-cadre sur le congé parental.
- 34 Il convient néanmoins de souligner que, si la raison objective prévue par une réglementation nationale telle que celle en cause au principal peut, en principe, être admise, les autorités compétentes doivent, ainsi qu'il ressort du point 27 du présent arrêt, veiller à ce que l'application concrète de cette raison objective, eu égard aux particularités de l'activité concernée et aux conditions de son exercice, soit conforme aux exigences de l'accord-cadre CDD. Lors de l'application de la disposition concernée du droit national, ces autorités doivent donc être en mesure de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable et est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et nécessaire à cet effet.

- 35 En l'espèce, la Commission européenne soutient que la reconduction répétée d'une relation de travail et la conclusion de nombreux contrats à durée déterminée successifs ainsi que la durée de la période pendant laquelle le salarié concerné a déjà été employé dans le cadre de tels contrats démontrent l'existence d'un abus au sens de la clause 5 de l'accord-cadre CDD. Selon la Commission, la conclusion de plusieurs contrats à durée déterminée successifs, notamment sur une période considérablement longue, tend à démontrer que la prestation requise du travailleur concerné ne constitue pas un simple besoin temporaire.
- 36 À cet égard, il convient de rappeler que la Cour a déjà jugé que le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée pour couvrir des besoins qui ont, en fait, un caractère non pas provisoire mais, tout au contraire, permanent et durable n'est pas justifié au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD (voir, en ce sens, arrêt Angelidaki e.a., précité, point 103).
- 37 En effet, une telle utilisation des contrats ou des relations de travail à durée déterminée irait directement à l'encontre de la prémisse sur laquelle se fonde l'accord-cadre CDD, à savoir que les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail, même si les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs ou pour certaines occupations et activités (voir arrêt Adeneler e.a., précité, point 61).
- 38 Toutefois, ainsi que le gouvernement polonais l'a en substance fait valoir, la seule circonstance que des contrats de travail à durée déterminée soient conclus en vue de couvrir un besoin permanent ou récurrent de l'employeur en matière de personnel de remplacement ne saurait, en tant que telle, suffire à exclure que chacun de ces contrats, pris individuellement, a été conclu en vue d'assurer un remplacement ayant un caractère temporaire. Si le remplacement couvre un besoin permanent, dans la mesure où le travailleur embauché en vertu d'un contrat à durée déterminée exécute des tâches bien définies qui font partie des activités habituelles de l'employeur ou de l'entreprise, il n'en reste pas moins que le besoin en personnel de remplacement demeure temporaire dans la mesure où le travailleur remplacé est censé reprendre son activité à la fin du congé, ce dernier constituant la raison pour laquelle le travailleur remplacé est temporairement empêché d'exécuter ces tâches lui-même.
- 39 Il appartient à toutes les autorités de l'État membre concerné d'assurer, dans le cadre de leurs compétences respectives, le respect de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD, en vérifiant concrètement que le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs vise à couvrir des besoins provisoires et qu'une disposition telle que l'article 14, paragraphe 1, point 3, du TzBfG n'est pas utilisée, en fait, pour satisfaire des besoins permanents et durables de l'employeur en matière de personnel (voir, par analogie, arrêt Angelidaki e.a., précité, point 106).
- 40 Ainsi que la Commission l'a fait valoir, il incombe à ces autorités d'examiner, dans chaque cas, toutes les circonstances de l'espèce, en prenant en considération, notamment, le nombre desdits contrats successifs conclus avec la même personne ou aux fins de l'accomplissement d'un même travail, afin d'exclure que des contrats ou des relations de travail à durée déterminée, même conclus ostensiblement pour couvrir un besoin en personnel de remplacement, soient utilisés de façon abusive par les employeurs (voir, en ce sens, ordonnance du 12 juin 2008, Vassilakis e.a., C-364/07, point 116, ainsi que arrêt Angelidaki e.a., précité, point 157). Même si l'appréciation de la raison objective avancée doit se référer au renouvellement du dernier contrat de travail conclu, l'existence, le nombre et la durée de contrats successifs de ce type conclus dans le passé avec le même employeur peuvent s'avérer pertinents dans le cadre de cet examen global.
- 41 À cet égard, force est de constater que le fait que le nombre ou la durée des contrats à durée déterminée fassent l'objet des mesures préventives prévues à la clause 5, point 1, sous b) et c), de l'accord-cadre CDD n'implique pas que ces éléments ne puissent avoir aucune incidence lors de l'appréciation des raisons objectives prévues à cette clause 5, point 1, sous a), et invoquées pour justifier le renouvellement de contrats à durée déterminée successifs.



- 42 Contrairement à ce que soutient le gouvernement allemand, une telle interprétation de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre CDD ne fait aucunement obstacle au choix des moyens que cette disposition laisse aux États membres.
- 43 En effet, ainsi que la Commission l'a fait valoir, compte tenu de l'objectif poursuivi par l'ensemble des mesures adoptées en vertu de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre CDD, il est nécessaire que, même en présence d'une raison objective justifiant, en principe, le recours à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs, les autorités compétentes prennent en compte, lorsque cela s'avère nécessaire, toutes les circonstances entourant le renouvellement de ces contrats ou de ces relations de travail, dès lors que lesdites circonstances peuvent révéler des indices d'abus que cette clause vise à prévenir.
- 44 Lors de l'audience, en réponse à une question posée par la Cour, tant le Land que le gouvernement allemand ont reconnu l'existence possible de circonstances dans lesquelles un employeur serait obligé de prendre en compte la nature et l'étendue des contrats à durée déterminée conclus avec un employé.
- 45 Dès lors que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre CDD trouve à s'appliquer uniquement en présence de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs (voir, en ce sens, arrêt du 22 novembre 2005, Mangold, C-144/04, Rec. p. I-9981, points 41 et 42), il apparaît logique que l'existence d'une succession de contrats ou de relations de travail à durée déterminée s'avère pertinente à l'égard de toutes les mesures prises sur le fondement de cette clause.
- 46 Dans le cadre de sa première question, la juridiction de renvoi demande également si le fait que le besoin en personnel de remplacement soit, en réalité, permanent ou récurrent et que l'employeur puisse également répondre à ce besoin par l'embauche d'un salarié en vertu d'un contrat à durée indéterminée n'exclut pas qu'un besoin en personnel de remplacement constitue une raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD.
- 47 À cet égard, il convient de rappeler que, ainsi qu'il ressort du point 10 des considérations générales dudit accord-cadre, celui-ci laisse aux États membres ainsi qu'aux partenaires sociaux le soin de définir les modalités détaillées d'application des principes et des prescriptions qu'il énonce, aux fins de garantir leur conformité avec le droit et/ou les pratiques nationales et d'assurer que soient dûment prises en compte les particularités des situations concrètes (arrêts précités Adeneler e.a., point 68, ainsi que Angelidaki e.a., point 71).
- 48 Il s'ensuit que, ainsi que les gouvernements allemand et polonais l'ont fait valoir, les États membres bénéficient, en vertu de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre CDD d'une marge d'appréciation pour atteindre l'objectif visé par cette clause, même si cette marge d'appréciation est soumise à la condition qu'ils garantissent le résultat imposé par le droit de l'Union, ainsi que cela résulte non seulement de l'article 288, troisième alinéa, TFUE, mais également de l'article 2, premier alinéa, de la directive 1999/70, lu à la lumière du dix-septième considérant de celle-ci (arrêt Angelidaki e.a., précité, point 80 ainsi que jurisprudence citée).
- 49 Cette marge d'appréciation ressort également de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre CDD lorsqu'elle reconnaît aux États membres la faculté, pour autant que cela est objectivement justifié, de tenir compte des besoins particuliers relatifs aux secteurs d'activités spécifiques et/ou aux catégories de travailleurs en cause (arrêt du 7 septembre 2006, Marrosu et Sardino, C-53/04, Rec. p. I-7213, point 45).
- 50 Le seul fait qu'un besoin en personnel de remplacement puisse être satisfait par la conclusion de contrats à durée indéterminée n'implique pas qu'un employeur qui décide de recourir à des contrats à durée déterminée pour répondre à des carences temporaires en matière d'effectifs, même si celles-ci se manifestent de manière récurrente, voire permanente, agisse de manière abusive, en violation de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre CDD et de la réglementation nationale transposant cette dernière.

- 51 Ainsi qu'il ressort du point 43 du présent arrêt, l'existence d'une raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD exclut, en principe, l'existence d'un abus, sauf si un examen global des circonstances entourant le renouvellement des contrats ou des relations de travail à durée déterminée concernés révèle que les prestations requises du travailleur ne correspondent pas à un simple besoin temporaire.
- 52 En outre, la Cour a déjà relevé que la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD n'édicte pas une obligation générale des États membres de prévoir la transformation en contrats à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée, pas plus qu'elle ne prescrit les conditions précises auxquelles il peut être fait usage de ces derniers, laissant un certain pouvoir d'appréciation en la matière aux États membres (arrêts précités Adeneler e.a., point 91; Marrosu et Sardino, point 47, ainsi que Angelidaki e.a., points 145 et 183).
- 53 Ainsi, la clause 5, point 2, sous b), dudit accord-cadre se borne à prévoir que lesdits États peuvent, «lorsque c'est approprié», déterminer sous quelles conditions les contrats ou les relations de travail à durée déterminée peuvent être «réputés conclus pour une durée indéterminée».
- 54 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 CDD et la directive 1999/70 et méconnaîtrait la marge d'appréciation laissée par ceux-ci aux États membres et, le cas échéant, aux partenaires sociaux.
- 55 Il appartient à la juridiction de renvoi, compte tenu des considérations qui précèdent, d'apprécier si, dans les circonstances de l'espèce au principal, l'emploi d'un salarié pendant une période de onze ans sur la base de treize contrats à durée déterminée successifs est conforme à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre CDD.
- 56 Il convient dès lors de répondre à la première question que la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD doit être interprétée en ce sens que le besoin temporaire en personnel de remplacement, prévu par une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, peut, en principe, constituer une raison objective au sens de ladite clause. 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 raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD ni l'existence d'un abus au sens de cette clause. Toutefois, lors de l'appréciation de la question de savoir si le renouvellement des contrats ou des relations de travail à durée déterminée est justifié par une telle raison objective, les autorités des États membres, dans le cadre de leurs compétences respectives, doivent prendre en compte toutes les circonstances de la cause, y compris le nombre et la durée cumulée des contrats ou des relations de travail à durée déterminée conclus dans le passé avec le même employeur.

*Sur la seconde question*

- 57 La seconde question étant uniquement posée en cas de réponse affirmative à la première question, il n'y a pas lieu d'y répondre.

## Sur les dépens

- 58 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (deuxième chambre) dit pour droit:

**La clause 5, point 1, sous a), de l'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, doit être interprétée en ce sens que le besoin temporaire en personnel de remplacement, prévu par une réglementation nationale telle que celle en cause au principal peut, en principe, constituer une raison objective au sens de ladite clause. 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 raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), dudit accord-cadre ni l'existence d'un abus au sens de cette clause. Toutefois, lors de l'appréciation de la question de savoir si le renouvellement des contrats ou des relations de travail à durée déterminée est justifié par une telle raison objective, les autorités des États membres, dans le cadre de leurs compétences respectives, doivent prendre en compte toutes les circonstances de la cause, y compris le nombre et la durée cumulée des contrats ou des relations de travail à durée déterminée conclus dans le passé avec le même employeur.**

Signatures