



Recueil de la jurisprudence

Affaire C-494/16

**Giuseppa Santoro
contre
Comune di Valderice
et
Presidenza del Consiglio dei Ministri**

(demande de décision préjudicielle, introduite par le Tribunale di Trapani)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Travail à durée déterminée – Contrats conclus avec un employeur relevant du secteur public – Mesures visant à sanctionner le recours abusif aux contrats à durée déterminée – Principes d'équivalence et d'effectivité »

Sommaire – Arrêt de la Cour (première chambre) du 7 mars 2018

Politique sociale — Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée — Directive 1999/70 — Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs — Contrats conclus avec un employeur relevant du secteur public — Réglementation nationale ne sanctionnant pas l'utilisation abusive de tels contrats par le versement, au travailleur concerné, d'une indemnité visant à compenser l'absence de transformation de la relation de travail à durée déterminée en une relation de travail à durée indéterminée — Octroi d'une autre indemnité, assorti de la possibilité, pour ce travailleur, d'obtenir la réparation intégrale résultant de la perte d'opportunités d'emploi ou de la perte de chance de réussite à un concours administratif — Admissibilité — Condition — Existence d'un mécanisme de sanction effectif et dissuasif — Vérification par la juridiction nationale

(Directive du Conseil 1999/70, annexe, clause 5)

La 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, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui, d'une part, ne sanctionne pas l'utilisation abusive, par un employeur relevant du secteur public, de contrats à durée déterminée successifs par le versement, au travailleur concerné, d'une indemnité visant à compenser l'absence de transformation de la relation de travail à durée déterminée en une relation de travail à durée indéterminée, mais, d'autre part, prévoit l'octroi d'une indemnité comprise entre 2,5 et 12 mensualités de la dernière rémunération dudit travailleur, assorti de la possibilité, pour ce dernier, d'obtenir la réparation intégrale du dommage en démontrant, par voie de présomption, la perte d'opportunités de trouver un emploi ou que, si un concours de recrutement avait été organisé de manière régulière, il aurait réussi celui-ci, pour autant qu'une telle réglementation est accompagnée d'un mécanisme de sanction effectif et dissuasif, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

Compte tenu des difficultés inhérentes à la démonstration de l'existence d'une perte de chance, il convient de constater qu'un mécanisme de présomption visant à garantir au travailleur ayant subi, en raison de l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs, une perte d'opportunités d'emploi, la possibilité d'effacer les conséquences d'une telle violation du droit de l'Union est de nature à satisfaire à l'exigence d'effectivité.

En tout état de cause, la circonstance que la mesure adoptée par le législateur national, afin de sanctionner l'utilisation abusive des contrats à durée déterminée par les employeurs du secteur privé, constitue la protection la plus étendue qui puisse être reconnue à un travailleur ne saurait, en elle-même, avoir pour conséquence d'atténuer le caractère effectif des mesures nationales applicables aux travailleurs relevant du secteur public.

(voir points 50, 51, 54 et disp.)