

Arrêt de la Cour (deuxième chambre) du 19 mars 2020 (demandes de décision préjudicielle du Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid, Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid — Espagne) — Domingo Sánchez Ruiz (C-103/18), Berta Fernández Álvarez e.a. (C-429/18) / Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)

(Affaires jointes C-103/18 et C-429/18) ⁽¹⁾

(Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clause 5 – Notion de «contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs» – Non-respect par l'employeur du délai légal imparti pour pourvoir définitivement le poste occupé provisoirement par le travailleur à durée déterminée – Prorogation implicite d'année en année de la relation de travail – Occupation par un travailleur à durée déterminée du même poste dans le cadre de deux nominations consécutives – Notion de «raisons objectives» justifiant le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs – Respect des motifs de recrutement prévus par la réglementation nationale – Examen concret révélant que le renouvellement successif de relations de travail à durée déterminée vise à couvrir des besoins permanents et durables de l'employeur en personnel – Mesures visant à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs – Procédures de sélection visant à pourvoir de manière définitive les postes occupés provisoirement par des travailleurs à durée déterminée – Transformation du statut des travailleurs à durée déterminée en «personnel à durée indéterminée non permanent» – Octroi au travailleur d'une indemnité équivalente à celle versée en cas de licenciement abusif – Applicabilité de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée nonobstant le fait que le travailleur a consenti aux renouvellements successifs de contrats à durée déterminée – Clause 5, point 1 – Absence d'obligation pour les juridictions nationales de laisser inappliquée une réglementation nationale non conforme)

(2020/C 222/04)

Langue de procédure: l'espagnol

Juridictions de renvoi

Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid, Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid

Parties dans la procédure au principal

Parties requérantes: Domingo Sánchez Ruiz (C-103/18), Berta Fernández Álvarez e.a. (C-429/18)

Partie défenderesse: Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)

Dispositif

- 1) La clause 5 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 les États membres et/ou les partenaires sociaux ne sauraient exclure de la notion de «contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs», au sens de cette disposition, une situation dans laquelle un travailleur engagé sur la base d'une relation de travail à durée déterminée, à savoir jusqu'à ce que le poste vacant dans lequel il est engagé soit pourvu de manière définitive, a occupé, dans le cadre de plusieurs nominations, le même poste de travail de manière ininterrompue pendant plusieurs années et a exercé, de façon constante et continue, les mêmes fonctions, le maintien pérenne de ce travailleur dans ce poste vacant étant la conséquence du non-respect par l'employeur de son obligation légale d'organiser dans le délai imparti une procédure de sélection visant à pourvoir ledit poste vacant de manière définitive et sa relation de travail ayant été de ce fait implicitement prorogée d'année en année.
- 2) La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une législation et à une jurisprudence nationales en vertu desquelles le renouvellement successif de relations de travail à durée déterminée est considéré comme étant justifié par des «raisons objectives», au sens du point 1, sous a), de cette clause, au seul motif que ce renouvellement répond aux motifs de recrutement visés par cette législation, à savoir des raisons de nécessité, d'urgence ou le développement de programmes de nature temporaire, conjoncturelle ou extraordinaire, dans la mesure où de telles législation et jurisprudence nationales n'empêchent pas l'employeur concerné de répondre, en pratique, par de tels renouvellements, à des besoins permanents et durables en personnel.

- 3) La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70, doit être interprétée en ce sens qu'il incombe à la juridiction nationale d'apprécier, conformément à l'ensemble des règles de son droit national applicables, si l'organisation de procédures de sélection visant à pourvoir de manière définitive les postes occupés provisoirement par des travailleurs employés dans le cadre de relations de travail à durée déterminée, la transformation du statut de ces travailleurs en «personnel à durée indéterminée non permanent» et l'octroi auxdits travailleurs d'une indemnité équivalente à celle versée en cas de licenciement abusif constituent des mesures adéquates pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs ou des mesures légales équivalentes, au sens de cette disposition.
- 4) La clause 2, la clause 3, point 1, et la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70, doivent être interprétées en ce sens que, en cas de recours abusif, par un employeur public, à des relations de travail à durée déterminée successives, le fait que le travailleur concerné a consenti à l'établissement et/ou au renouvellement de ces relations de travail n'est pas de nature à ôter, de ce point de vue, tout caractère abusif au comportement de cet employeur, de sorte que cet accord-cadre ne serait pas applicable à la situation de ce travailleur.
- 5) Le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas à une juridiction nationale saisie d'un litige entre un travailleur et son employeur public de laisser inappliquée une réglementation nationale qui n'est pas conforme à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70.

⁽¹⁾ JO C 161 du 07.05.2018
JO C 373 du 15.10.2018

Arrêt de la Cour (cinquième chambre) du 2 avril 2020 (demande de décision préjudicielle de la Kúria — Hongrie) — Gazdasági Versenyhivatal / Budapest Bank Nyrt. e.a.

(Affaire C-228/18) ⁽¹⁾

(Renvoi préjudiciel – Concurrence – Ententes – Article 101, paragraphe 1, TFUE – Systèmes de paiement par carte – Accord interbancaire fixant le niveau des commissions d'interchange – Accord restrictif de la concurrence tant par son objet que par son effet – Notion de restriction de la concurrence «par objet»)

(2020/C 222/05)

Langue de procédure: le hongrois

Juridiction de renvoi

Kúria

Parties dans la procédure au principal

Partie requérante: Gazdasági Versenyhivatal

Parties défenderesses: Budapest Bank Nyrt., ING Bank NV Magyarországi Fióktelepe, OTP Bank Nyrt., Kereskedelmi és Hitelbank Zrt., Magyar Külkereskedelmi Bank Zrt., ERSTE Bank Hungary Nyrt., Visa Europe Ltd, MasterCard Europe SA

Dispositif

- 1) L'article 101, paragraphe 1, TFUE doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce qu'un même comportement anticoncurrentiel soit considéré comme ayant à la fois pour objet et pour effet de restreindre le jeu de la concurrence, au sens de cette disposition.