



Arrêt de la Cour (sixième chambre) du 13 juin 2024 (demandes de décision préjudicielle du Juzgado Contencioso-Administrativo n° 17 de Barcelona – Espagne) – KT (C-331/22), HM, VD (C-332/22) / Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya (C-331/22), Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya (C-332/22)

(Affaires jointes C-331/22 ⁽¹⁾ et C-332/22 ⁽²⁾, DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya e.a.)

(Renvoi préjudiciel – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Contrats de travail à durée déterminée dans le secteur public – Agents non titulaires – Clause 5 – Mesures visant à prévenir et à sanctionner le recours abusif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée successifs)

(C/2024/4556)

Langue de procédure: l'espagnol

Jurisdiction de renvoi

Juzgado Contencioso-Administrativo n° 17 de Barcelona

Parties à la procédure au principal

Parties requérantes: KT (C-331/22), HM, VD (C-332/22)

Parties défenderesses: Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya (C-331/22), Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya (C-332/22)

Dispositif

- 1) 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 que :

elle ne s'oppose pas à une législation nationale selon laquelle le recours à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public devient abusif lorsque l'administration publique concernée ne respecte pas les délais prévus dans le droit interne afin de pourvoir le poste occupé par le travailleur temporaire concerné, dès lors que, dans une telle situation, ces contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs couvrent des besoins non pas provisoires, mais permanents et durables de cette administration.

- 2) 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, lue à la lumière des principes de proportionnalité et de la réparation intégrale du préjudice subis,

doit être interprétée en ce sens que :

elle s'oppose à une jurisprudence et à une réglementation nationales qui prévoient comme mesures visant à sanctionner l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, respectivement, le maintien du travailleur concerné jusqu'à l'organisation et la clôture de procédures de sélection par l'administration employeuse ainsi que l'organisation de telles procédures et le versement d'une indemnité financière fixant un double plafond en faveur uniquement de ce travailleur qui ne réussit pas ces procédures, lorsque ces mesures ne sont pas des mesures proportionnées ni des mesures suffisamment effectives et dissuasives pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de cette clause 5.

⁽¹⁾ JO C 359 du 19.09.2022.

⁽²⁾ JO C 472 du 12.12.2022.

- 3) 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, lue à la lumière de l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprétée en ce sens que :

à défaut de mesures adéquates prévues dans le droit national pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner, en application de cette clause 5, les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, la transformation de ces contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs en un contrat ou en une relation de travail à durée indéterminée est susceptible de constituer une telle mesure, pour autant qu'une telle transformation n'implique pas une interprétation contra legem du droit national.
