



Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

21 novembre 2018 *

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clause 4 – Principe de non-discrimination – Justification – Clause 5 – Mesures visant à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs – Indemnité en cas de résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée pour un motif objectif – Absence d'indemnité à l'échéance d'un contrat de travail à durée déterminée d'*interinidad* »

Dans l'affaire C-619/17,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne), par décision du 25 octobre 2017, parvenue à la Cour le 3 novembre 2017, dans la procédure

Ministerio de Defensa

contre

Ana de Diego Porras,

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. J.-C. Bonichot, président de la première chambre, faisant fonction de président de la sixième chambre, MM. A. Arabadjiev (rapporteur) et C. G. Fernlund, juges,

avocat général : M^{me} J. Kokott,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour le gouvernement espagnol, par M. A. Rubio González et M^{me} A. Gavela Llopis, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et N. Ruiz García, en qualité d'agents,

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

rend le présent

* Langue de procédure : l'espagnol.

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des clauses 4 et 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre »), 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 (JO 1999, L 175, p. 43).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant le Ministerio de Defensa (ministère de la Défense, Espagne) à M^{me} Ana de Diego Porras au sujet de la qualification de la relation de travail liant les parties et du versement d'une indemnité à la suite de la résiliation de cette relation.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 Le considérant 14 de la directive 1999/70 énonce :

« [L]es parties signataires ont souhaité conclure un accord-cadre sur le travail à durée déterminée énonçant les principes généraux et prescriptions minimales relatifs aux contrats et aux relations de travail à durée déterminée ; elles ont manifesté leur volonté d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en garantissant l'application du principe de non-discrimination et d'établir un cadre pour prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrats à durée déterminée successifs ».
- 4 Aux termes de l'article 1^{er} de la directive 1999/70, celle-ci vise « à mettre en œuvre l'[accord-cadre], conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP) ».
- 5 L'article 2, premier alinéa, de cette directive prévoit :

« Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive [et doivent] prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. [...] »
- 6 Le deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre est libellé comme suit :

« Les parties au présent accord reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs. Elles reconnaissent également que les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs. »
- 7 Le troisième alinéa de ce préambule précise :

« [L'accord-cadre] énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à durée déterminée, reconnaissant que leur application détaillée doit prendre en compte les réalités des situations spécifiques nationales, sectorielles, et saisonnières. Il illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination et pour l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée sur une base acceptable pour les employeurs et les travailleurs. »

- 8 Selon la clause 1 de l'accord-cadre, celui-ci a pour objet, d'une part, d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et, d'autre part, d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.
- 9 La clause 3 de l'accord-cadre, intitulée « Définitions », dispose :
- « Aux termes du présent accord, on entend par :
1. "travailleur à durée déterminée", une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ;
 2. "travailleur à durée indéterminée comparable", un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences [...] »
- 10 La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », prévoit, à son point 1 :
- « Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. »
- 11 La clause 5 de l'accord-cadre, 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 des 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. »

Le droit espagnol

- 12 L'article 15, paragraphe 1, du texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs), approuvé par le Real Decreto Legislativo 1/1995 (décret législatif royal 1/1995), du 24 mars 1995 (BOE n° 75, du 29 mars 1995, p. 9654), dans sa version applicable à la date des faits au principal (ci-après le « statut des travailleurs »), énonce :
- « Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :
- a) lorsque le travailleur est engagé en vue de l'achèvement d'une tâche déterminée, autonome et détachable de l'ensemble de l'activité de l'entreprise, dont l'exécution, tout en étant limitée dans le temps, est en principe d'une durée incertaine. [...]
 - b) lorsque les circonstances du marché, une accumulation de travail ou un excès de commandes l'exigent, même dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise [...]
 - c) en cas de remplacement de travailleurs ayant droit au maintien de leur poste de travail, à condition que le contrat de travail spécifie le nom du travailleur remplacé et le motif de remplacement. »
- 13 L'article 15, paragraphe 3, du statut des travailleurs prévoit que les contrats à durée déterminée conclus en violation de la loi sont réputés conclus pour une durée indéterminée.
- 14 Aux termes de l'article 15, paragraphe 6, de ce statut, les travailleurs temporaires et à durée déterminée jouissent des mêmes droits que les travailleurs à durée indéterminée, sans préjudice des particularités spécifiques à chacune des modalités contractuelles en matière de résiliation du contrat, et de celles expressément prévues par la loi en ce qui concerne les contrats de formation.
- 15 L'article 49, paragraphe 1, du statut des travailleurs prévoit :
- « 1. Le contrat de travail prend fin :
- [...]
- b) pour les motifs valablement indiqués dans le contrat, à moins que ceux-ci ne constituent un abus de droit manifeste de la part de l'employeur ;
 - c) à l'expiration du délai convenu ou à l'achèvement de la tâche ou du service faisant l'objet du contrat. À la fin du contrat, excepté dans les cas des contrats d'*interinidad* et des contrats de formation, le travailleur a le droit de percevoir une indemnité d'un montant équivalent à la part proportionnelle du montant correspondant à la perception de douze jours de salaire par année de service, ou l'indemnité prévue, le cas échéant, par la réglementation spécifique applicable en la matière ;
- [...]
- l) pour des raisons objectives légalement admissibles ;
- [...] »
- 16 Aux termes de l'article 52 du statut des travailleurs, constituent des « raisons objectives » susceptibles de fonder la résiliation du contrat de travail, notamment, l'inaptitude du travailleur, connue ou survenue après son entrée effective dans l'entreprise, le manque d'adaptation du travailleur aux modifications techniques raisonnables effectuées sur son poste, des motifs économiques, techniques

ou relatifs à l'organisation ou à la production, lorsque le nombre de postes de travail supprimé est inférieur à celui requis pour qualifier la résiliation de contrats de travail de « licenciement collectif », ainsi que, sous certaines conditions, des absences répétées au travail, fussent-elles justifiées.

- 17 Conformément à l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs, la résiliation d'un contrat de travail pour l'une des raisons visées à l'article 52 de ce statut donne lieu au versement au travailleur, au même moment que la notification écrite, d'une indemnité équivalant à 20 jours de salaire par année d'ancienneté, indemnité qui est calculée au prorata du nombre de mois travaillés pour les périodes de moins d'un an, dans la limite de douze mensualités.
- 18 En vertu de l'article 56, paragraphe 1, du statut des travailleurs, en cas de résiliation abusive d'un contrat de travail, l'employeur doit soit réintégrer le travailleur dans l'entreprise, soit procéder au versement d'une indemnité équivalant à 33 jours de salaire par année d'ancienneté.
- 19 L'article 4, paragraphe 1, du Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (décret royal 2720/1998 portant exécution de l'article 15 du statut des travailleurs en matière de contrats à durée déterminée), du 18 décembre 1998 (BOE n° 7, du 8 janvier 1999, p. 568), définit le contrat d'*interinidad* comme étant le contrat conclu pour remplacer un travailleur de l'entreprise ayant droit au maintien de son poste de travail en vertu d'une réglementation, d'une convention collective ou d'un accord individuel, ou pour couvrir temporairement un poste de travail pendant la procédure de recrutement ou de promotion en vue de la couverture définitive dudit poste.
- 20 Selon l'article 4, paragraphe 2, de ce décret royal, le contrat doit identifier, notamment, le travailleur remplacé et le motif du remplacement ou le poste de travail qui sera définitivement couvert après la procédure de recrutement ou de promotion. La durée du contrat d'*interinidad* conclu pour remplacer un travailleur de l'entreprise ayant droit au maintien de son poste de travail correspond à celle de l'absence de ce travailleur. La durée du contrat d'*interinidad* conclu pour couvrir temporairement un poste de travail pendant la procédure de recrutement ou de promotion en vue de la couverture définitive dudit poste correspond à la durée de cette procédure. Elle ne peut être supérieure à trois mois, un nouveau contrat ayant le même objet ne pouvant être conclu une fois ce délai maximal écoulé. Dans les procédures de recrutement effectuées par les administrations publiques en vue de pourvoir des postes de travail, la durée des contrats d'*interinidad* coïncide avec celle desdites procédures conformément à ce qui est prévu par leur réglementation spécifique.
- 21 L'article 8, paragraphe 1, dudit décret royal dispose :

« Les contrats à durée déterminée prennent fin, après dénonciation par l'une ou l'autre des parties, pour les motifs suivants :

[...]

c) Le contrat d'*interinidad* prend fin dans les cas suivants :

 - 1) la réintégration du travailleur remplacé ;
 - 2) l'expiration du délai fixé par la loi ou par une convention pour la réintégration ;
 - 3) la disparition du motif ayant donné lieu au maintien du poste de travail ;
 - 4) l'écoulement d'un délai de trois mois dans les procédures de recrutement ou de promotion en vue de pourvoir définitivement des postes de travail ou du délai applicable dans les procédures de recrutement au sein des administrations publiques. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 22 M^{me} de Diego Porras a été employée, depuis le mois de février 2003, sous le couvert de plusieurs contrats de travail d'*interinidad*, en tant que secrétaire dans différentes sous-directions du ministère de la Défense. Le dernier contrat de travail d'*interinidad*, conclu le 17 août 2005, visait à remplacer M^{me} Mayoral Fernández, dispensée à temps plein de ses obligations professionnelles pour l'exercice d'un mandat syndical.
- 23 En application du Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (décret-loi royal 20/2012 relatif à des mesures visant à garantir la stabilité budgétaire et à promouvoir la compétitivité), du 13 juillet 2012 (BOE n° 168, du 14 juillet 2012, p. 50428), la dispense de travail de M^{me} Mayoral Fernández a été révoquée.
- 24 Par courrier du 13 septembre 2012, M^{me} de Diego Porras a été convoquée pour signer la résiliation de son contrat de travail avec effet au 30 septembre 2012 afin de permettre la réintégration de M^{me} Mayoral Fernández à son poste de travail à partir du 1^{er} octobre 2012.
- 25 Le 19 novembre 2012, M^{me} de Diego Porras a formé un recours devant le Juzgado de lo Social n° 1 de Madrid (tribunal du travail n° 1 de Madrid, Espagne) tendant à contester tant la légalité de son contrat de travail que les conditions de résiliation de celui-ci.
- 26 Déboutée par une décision du 10 septembre 2013, l'intéressée a interjeté appel de celle-ci devant le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Cour supérieure de justice de Madrid, Espagne), devant lequel elle a fait valoir que les contrats de travail d'*interinidad*, dans le cadre desquels elle a été engagée, ont été conclus en violation de la loi et qu'il y avait lieu de les requalifier de « contrat de travail à durée indéterminée ». Par conséquent, la résiliation d'un tel contrat constituerait un licenciement abusif et impliquerait le versement d'une indemnité équivalant à 33 jours de salaire par année d'ancienneté.
- 27 Par une décision du 9 décembre 2014, parvenue à la Cour le 22 décembre 2014, le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Cour supérieure de justice de Madrid) a introduit une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE.
- 28 Dans cette décision, il a constaté, d'une part, que l'engagement de M^{me} de Diego Porras au moyen d'un contrat de travail d'*interinidad* est conforme aux exigences résultant des dispositions nationales en vigueur et, d'autre part, que la cessation de la relation de travail qui liait l'intéressée au ministère de la Défense est légale.
- 29 Le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Cour supérieure de justice de Madrid) s'interrogeait, toutefois, sur le droit de M^{me} de Diego Porras de réclamer le versement d'une indemnité en raison de la résiliation de son contrat de travail. Cette juridiction a estimé qu'il existe, en droit espagnol, une différence de traitement dans les conditions d'emploi entre les travailleurs ayant conclu un contrat de travail à durée indéterminée et ceux ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée, dans la mesure où l'indemnité versée en cas de résiliation légale pour raisons objectives du contrat de travail est de 20 jours de salaire par année d'ancienneté pour les premiers, alors qu'elle s'élève à 12 jours de salaire par année de service seulement pour les seconds. Cette inégalité était, selon ladite juridiction, d'autant plus marquée en ce qui concerne les travailleurs engagés dans le cadre de contrats de travail d'*interinidad*, auxquels la législation nationale ne reconnaît aucune indemnité lorsque ce contrat prend fin légalement.

- 30 Considérant qu’aucune raison objective ne justifiait une telle différence de traitement, le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Cour supérieure de justice de Madrid) a émis des doutes quant à la compatibilité des dispositions du droit espagnol pertinentes avec le principe de non-discrimination entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée énoncé à la clause 4 de l’accord-cadre, tel qu’interprété par la jurisprudence de la Cour.
- 31 Cette juridiction a posé à la Cour quatre questions préjudicielles relatives à l’interprétation de cette clause.
- 32 Par l’arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), la Cour a répondu, notamment, que ladite clause doit être interprétée en ce sens qu’elle s’oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui refuse toute indemnité de résiliation du contrat de travail au travailleur employé dans le cadre d’un contrat de travail d’*interinidad* alors qu’elle permet l’octroi d’une telle indemnité, notamment, aux travailleurs à durée indéterminée comparables.
- 33 Par un arrêt du 5 octobre 2016, le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Cour supérieure de justice de Madrid) a jugé, notamment, que tant l’engagement de M^{me} de Diego Porras au moyen d’un contrat de travail d’*interinidad* que la cessation de la relation de travail qui la liait au ministère de la Défense sont conformes à la réglementation espagnole applicable, que cette réglementation est cependant discriminatoire et qu’il convient, en application de la jurisprudence résultant de l’arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), d’octroyer à l’intéressée une indemnité équivalant à 20 jours de salaire par année d’ancienneté qu’engendre, en vertu du droit espagnol, le licenciement pour des motifs économiques, techniques, d’organisation ou de production.
- 34 Le ministère de la Défense a formé un pourvoi en cassation aux fins d’unification de la jurisprudence contre ce premier arrêt devant le Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne).
- 35 Cette juridiction considère que la situation de M^{me} de Diego Porras était incontestablement comparable à celle d’un travailleur à durée indéterminée au regard, notamment, des fonctions qu’elle exerçait.
- 36 Ladite juridiction estime, toutefois, que, quand bien même la travailleuse à durée déterminée concernée exercerait les mêmes fonctions que les travailleurs à durée indéterminée comparables, l’indemnité de fin de contrat de travail à durée déterminée ne saurait être comparée à celle versée en raison de la résiliation d’un contrat de travail à durée indéterminée pour l’une des raisons visées à l’article 52 du statut des travailleurs, dans la mesure où un contrat de travail à durée indéterminée ne peut pas prendre fin en raison de l’échéance d’un terme ou de la réalisation d’une condition.
- 37 En revanche, l’indemnité légale équivalant à 20 jours de salaire par année d’ancienneté dans l’entreprise, prévue à l’article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs, s’appliquerait en cas de résiliation du contrat de travail pour l’une des raisons prévues à l’article 52 du statut des travailleurs indépendamment de la durée déterminée ou indéterminée de ce contrat. Ainsi, travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée seraient traités de la même manière lorsque le motif de la cessation de leur relation de travail est le même.
- 38 Dans ces conditions, la juridiction de renvoi ne perçoit pas la différence de traitement mentionnée au point 21 de l’arrêt du 14 septembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).
- 39 Il résulterait de cet arrêt qu’il y a lieu de prévoir une indemnité unique pour toutes les hypothèses de cessation de la relation de travail, à savoir celle équivalant à 20 jours de salaire par année d’ancienneté dans l’entreprise, alors même qu’il peut s’agir d’hypothèses très différentes.
- 40 Cette indemnité devrait ainsi être allouée à l’échéance du terme tant des contrats d’*interinidad* que des autres contrats de travail à durée déterminée, ce qui reviendrait à effacer la différence entre ces deux catégories de contrats à durée déterminée qu’avait instaurée le législateur espagnol en adoptant

l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs, lequel prévoit le versement d'une indemnité équivalant à douze jours de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise à l'arrivée à terme des contrats de travail à durée déterminée autres que les contrats d'*interinidad*.

- 41 Or, cette différence ne remettrait pas en cause l'équilibre entre les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail à durée indéterminée.
- 42 Au regard de ces considérations, la juridiction de renvoi se demande si l'arrivée à échéance d'un contrat de travail à durée déterminée doit nécessairement donner lieu au versement d'une indemnité et, dans l'affirmative, si cette indemnité doit être fixée de la même manière que celle à verser dans les autres hypothèses de cessation de la relation de travail.
- 43 Cette juridiction précise, en outre, que ses interrogations sont liées non pas tant à l'existence d'une différence de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée qu'à la question de savoir si, en prévoyant le versement d'une indemnité lors de l'arrivée à échéance des contrats de travail à durée déterminée, à l'exception des contrats d'*interinidad*, le droit espagnol n'a prévu une mesure visant à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, au sens de la clause 5 de l'accord-cadre, que pour les contrats de travail à durée déterminée autres que les contrats d'*interinidad*.
- 44 En effet, l'indemnité équivalant à douze jours de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, prévue à l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs, aurait été introduite par le Real Decreto-ley 5/2001 (décret-loi royal 5/2001), du 2 mars 2001, et par la ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (loi relative aux mesures urgentes de réforme du marché du travail en vue d'augmenter l'emploi et d'en améliorer la qualité), du 9 juillet 2001, afin de transposer la directive 1999/70 dans l'ordre juridique espagnol. Toutefois, les personnes employées au moyen de contrats d'*interinidad* seraient expressément exclues du bénéfice de cette indemnité.
- 45 Il serait permis de considérer que ladite indemnité, quand bien même elle ne présenterait pas de lien avec le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs, constitue une mesure visant à respecter les obligations qui découlent de la clause 5 de l'accord-cadre et à favoriser la stabilité de l'emploi.
- 46 Dans ce contexte, se poserait la question de savoir si le législateur espagnol pouvait, sans méconnaître ladite clause 5, exclure les personnes employées au moyen de contrats d'*interinidad* du bénéfice de cette même indemnité.
- 47 À cet égard, il résulterait de l'arrêt du 14 septembre 2016, Martínez Andrés et Castrejana López (C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680), qu'un État membre ne peut pas, en s'acquittant de ses obligations résultant de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, prévoir des régimes juridiques différents selon les différentes catégories de personnel.
- 48 Toutefois, le contrat d'*interinidad* concernant deux travailleurs, à savoir le travailleur remplaçant et le travailleur remplacé, il se distinguerait des autres types de contrats de travail à durée déterminée. À cet égard, la juridiction de renvoi précise que, si l'indemnité prévue à l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs peut avoir un effet dissuasif sur l'employeur qui souhaite pouvoir réduire son personnel facilement, il n'en reste pas moins que cette indemnité n'a pas le même effet s'agissant des contrats d'*interinidad*, l'arrivée à terme de ceux-ci ne donnant pas lieu à une diminution du personnel.

- 49 Dans ces conditions, le Tribunal Supremo (Cour suprême) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
- « 1) La clause 4 de l'[accord-cadre] doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui ne prévoit aucune indemnité en cas de résiliation d'un contrat d'*interinidad* conclu pour remplacer un autre travailleur ayant droit au maintien de son poste de travail, lorsque cette résiliation intervient en raison de la réintégration du travailleur remplacé, et qui prévoit, au contraire, une telle indemnité lorsque la résiliation du contrat de travail est due à d'autres causes prévues par la loi ?
- 2) En cas de réponse négative à la première question, une mesure telle que celle établie par le législateur espagnol, qui consiste à fixer une indemnité de 12 jours [de salaire] par année d'ancienneté, perçue par le travailleur lorsqu'un contrat de travail temporaire prend fin, relève-t-elle du champ d'application de la clause 5 de l'accord-cadre, y compris lorsque l'engagement temporaire s'est limité à un seul contrat ?
- 3) En cas de réponse affirmative à la deuxième question, une disposition légale reconnaissant aux travailleurs à durée déterminée une indemnité de 12 jours [de salaire] par année d'ancienneté lorsque le contrat de travail prend fin, mais qui exclut de celle-ci les travailleurs à durée déterminée ayant conclu un contrat d'*interinidad* pour remplacer un travailleur ayant droit au maintien de son poste de travail, est-elle contraire à la clause 5 de l'accord-cadre ? »
- 50 La juridiction de renvoi a également demandé à la Cour de soumettre la présente affaire à la procédure accélérée, prévue à l'article 105, paragraphe 1, du règlement de procédure de la Cour, ou, le cas échéant, au traitement prioritaire, ainsi que de donner à cette affaire la priorité par rapport, notamment, aux affaires C-574/16, Grupo Norte Facility, et C-677/16, Montero Mateos.
- 51 Par une ordonnance du 20 décembre 2017, de Diego Porras (C-619/17, non publiée, EU:C:2017:1025), le président de la Cour a rejeté la demande du Tribunal Supremo (Cour suprême) tendant à ce que la présente affaire soit soumise à la procédure accélérée.
- 52 Par l'arrêt du 5 juin 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), la Cour (grande chambre) a dit pour droit, en substance, que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs employés au moyen de contrats de travail à durée déterminée, tels que les contrats d'*interinidad* conclus pour couvrir temporairement un poste de travail pendant la procédure de recrutement ou de promotion en vue de la couverture définitive dudit poste, à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, alors qu'une indemnité est allouée aux travailleurs à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

- 53 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs employés au moyen de contrats de travail à durée déterminée conclus pour remplacer un travailleur ayant droit au maintien de son poste de travail, tels que le contrat d'*interinidad* en cause au principal, à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, alors qu'une indemnité est allouée aux travailleurs à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.

- 54 À cet égard, il convient de rappeler que, aux termes de la clause 1, sous a), de l'accord-cadre, l'un des objets de celui-ci est d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination. De même, à son troisième alinéa, le préambule de l'accord-cadre précise que celui-ci « illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination ». Le considérant 14 de la directive 1999/70 indique à cet effet que l'objectif de l'accord-cadre consiste, notamment, à améliorer la qualité du travail à durée déterminée en fixant des prescriptions minimales de nature à garantir l'application du principe de non-discrimination (arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 39 et jurisprudence citée).
- 55 L'accord-cadre, en particulier sa clause 4, vise à faire application dudit principe aux travailleurs à durée déterminée en vue d'empêcher qu'une relation d'emploi de cette nature soit utilisée par un employeur pour priver ces travailleurs de droits qui sont reconnus aux travailleurs à durée indéterminée (arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 40 et jurisprudence citée).
- 56 Eu égard aux objectifs poursuivis par l'accord-cadre, tels que rappelés aux deux points précédents, la clause 4 de celui-ci doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui ne saurait être interprété de manière restrictive (arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 41 et jurisprudence citée).
- 57 Il importe de rappeler que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre énonce une interdiction de traiter, en ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.
- 58 En l'occurrence, il convient de relever, en premier lieu, que, dès lors que le contrat de travail de M^{me} de Diego Porras prévoyait qu'il prendrait fin à la survenance d'un événement déterminé, à savoir la réintégration de la travailleuse remplacée à son poste de travail, l'intéressée doit être regardée comme ayant la qualité de « travailleur à durée déterminée », au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre.
- 59 Il convient de relever, en deuxième lieu, que l'indemnité allouée au travailleur en raison de la résiliation de son contrat de travail le liant à son employeur, telle que celle en cause au principal, relève de la notion de « conditions d'emploi », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre (voir, en ce sens, arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, points 44 à 48 et jurisprudence citée).
- 60 Il importe de rappeler, en troisième lieu, que, selon une jurisprudence constante de la Cour, le principe de non-discrimination, dont la clause 4, point 1, de l'accord-cadre constitue une expression particulière, exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié (arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 49 et jurisprudence citée).
- 61 À cet égard, le principe de non-discrimination a été mis en œuvre et concrétisé par l'accord-cadre uniquement en ce qui concerne les différences de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée qui se trouvent dans une situation comparable (arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 50 et jurisprudence citée).
- 62 Selon une jurisprudence constante de la Cour, pour apprécier si les personnes intéressées exercent un travail identique ou similaire au sens de l'accord-cadre, il y a lieu, conformément à la clause 3, point 2, et à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces personnes peuvent être considérées comme se trouvant dans une situation comparable (arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 51 et jurisprudence citée).

- 63 En l'occurrence, il appartient à la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer si M^{me} de Diego Porras, lorsqu'elle était engagée par le ministère de la Défense dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, se trouvait dans une situation comparable à celle des salariés engagés pour une durée indéterminée par ce même employeur au cours de la même période (voir, par analogie, arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 52).
- 64 Cela étant, il ressort des éléments à la disposition de la Cour que M^{me} de Diego Porras, lorsqu'elle était engagée par le ministère de la Défense dans le cadre d'un contrat d'*interinidad*, exerçait les mêmes fonctions de secrétaire que la travailleuse dont elle assurait le remplacement.
- 65 Partant, sous réserve de l'appréciation définitive par la juridiction de renvoi au regard de l'ensemble des éléments pertinents, il y a lieu de considérer que la situation d'une travailleuse à durée déterminée telle que M^{me} de Diego Porras était comparable à celle d'un travailleur à durée indéterminée engagé par le ministère de la Défense pour exercer les mêmes fonctions de secrétaire.
- 66 Il convient dès lors, en quatrième lieu, de vérifier s'il existe une raison objective justifiant que l'arrivée à échéance d'un contrat d'*interinidad*, tel que celui en cause au principal, ne donne lieu au versement au travailleur à durée déterminée concerné d'aucune indemnité, alors qu'un travailleur à durée indéterminée bénéficie d'une indemnité lorsqu'il est licencié pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs.
- 67 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, la notion de « raisons objectives », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, doit être comprise comme ne permettant pas de justifier une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée par le fait que cette différence est prévue par une norme générale ou abstraite, telle une loi ou une convention collective (arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 56 et jurisprudence citée).
- 68 Ladite notion requiert, selon une jurisprudence également constante, que l'inégalité de traitement constatée soit justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et sur le fondement de critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Lesdits éléments peuvent résulter, notamment, de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles des contrats à durée déterminée 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 du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 57 et jurisprudence citée).
- 69 En l'occurrence, le gouvernement espagnol invoque la différence caractérisant le contexte dans lequel interviennent les causes d'extinction des contrats à durée déterminée visées à l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs, telle l'arrivée à son terme d'un contrat d'*interinidad*, par rapport à celui dans lequel est prévu le paiement d'une indemnité en cas de licenciement pour l'une des raisons visées à l'article 52 dudit statut, telle que des motifs économiques, techniques ou relatifs à l'organisation ou à la production chez l'employeur, lorsque le nombre de postes de travail supprimé est inférieur à celui requis pour qualifier la résiliation des contrats de travail de « licenciement collectif ». Afin d'expliquer la différence de traitement en cause au principal, ledit gouvernement souligne en substance que, dans la première hypothèse, la rupture de la relation de travail intervient à l'occasion d'un événement qui pouvait être anticipé par le travailleur au moment de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, ce qui correspondrait bien à la situation en cause au principal, où le contrat d'*interinidad* s'est éteint par l'effet de la réintégration de la travailleuse remplacée. Dans la seconde hypothèse, en revanche, le versement de l'indemnité prévue à l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs serait motivé par la volonté de compenser la déception des attentes légitimes du travailleur à la poursuite de la relation de travail, occasionnée par son licenciement pour l'une des raisons visées à l'article 52 dudit statut.

- 70 À cet égard, il convient de relever que l'extinction du contrat de travail d'*interinidad* de M^{me} de Diego Porras, en raison de la réintégration de la travailleuse remplacée, s'insère dans un contexte sensiblement différent, d'un point de vue factuel et juridique, de celui dans lequel le contrat de travail d'un travailleur à durée indéterminée est résilié pour l'une des raisons visées à l'article 52 du statut des travailleurs.
- 71 En effet, il découle de la définition de la notion de « contrat à durée déterminée » figurant à la clause 3, point 1, de l'accord-cadre qu'un contrat de cette nature cesse de produire ses effets pour l'avenir à l'échéance du terme qui lui est assigné, ce terme pouvant être constitué par l'achèvement d'une tâche déterminée, l'atteinte d'une date précise ou, comme en l'occurrence, la survenance d'un événement donné. Ainsi, les parties à un contrat de travail à durée déterminée connaissent, dès sa conclusion, la date ou l'événement qui en détermine le terme. Ce terme limite la durée de la relation d'emploi, sans que les parties aient à manifester leur volonté à cet égard après la conclusion dudit contrat (arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 60).
- 72 En revanche, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée pour l'une des raisons prévues à l'article 52 du statut des travailleurs, à l'initiative de l'employeur, résulte de la survenance de circonstances qui n'étaient pas prévues à la date de conclusion de celui-ci et qui viennent bouleverser le déroulement normal de la relation de travail (arrêt du 5 juin 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, point 61). Ainsi qu'il ressort des explications du gouvernement espagnol, rappelées au point 69 du présent arrêt, c'est précisément afin de compenser ce caractère imprévu de la rupture de la relation de travail pour une telle raison et, partant, la déception des attentes légitimes que le travailleur pouvait nourrir à cette date en ce qui concerne la stabilité de ladite relation, que l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs requiert dans ce cas le paiement audit travailleur licencié d'une indemnité équivalant à 20 jours de salaire par année d'ancienneté.
- 73 Dans cette dernière hypothèse, le droit espagnol n'opère aucune différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée comparables, l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs prévoyant une indemnité légale équivalant à 20 jours de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise au bénéfice du travailleur, indépendamment de la durée déterminée ou indéterminée de son contrat de travail.
- 74 Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que l'objet spécifique de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 53, paragraphe 1, sous b), du statut des travailleurs, de même que le contexte particulier dans lequel s'insère le versement de ladite indemnité, constitue une raison objective justifiant la différence de traitement en cause.
- 75 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs employés au moyen de contrats de travail à durée déterminée conclus pour remplacer un travailleur ayant droit au maintien de son poste de travail, tels que le contrat d'*interinidad* en cause au principal, à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, alors qu'une indemnité est allouée aux travailleurs à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.

Sur la deuxième question

Sur la recevabilité

- 76 Le gouvernement espagnol soutient que la deuxième question n'est pas pertinente pour la solution du litige au principal. En effet, la clause 5 de l'accord-cadre ne concernerait que les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs et les cas de violation

de la loi. Or, dans ce litige, il n'y aurait ni recours frauduleux à un contrat de travail à durée déterminée ni abus de tels contrats. En outre, le litige au principal ne concernerait qu'un seul contrat de travail à durée déterminée.

- 77 À cet égard, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, les questions relatives à l'interprétation du droit de l'Union posées par le juge national dans le cadre réglementaire et factuel qu'il définit sous sa responsabilité, et dont il n'appartient pas à la Cour de vérifier l'exactitude, bénéficient d'une présomption de pertinence. Le refus de la Cour de statuer sur une demande de décision préjudicielle formée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (arrêt du 27 juin 2018, Altiner et Ravn, C-230/17, EU:C:2018:497, point 22).
- 78 En l'occurrence, il ressort du dossier à la disposition de la Cour que M^{me} de Diego Porras a été employée, depuis le mois de février 2003, sous le couvert de plusieurs contrats de travail d'*interinidad*, en tant que secrétaire dans différentes sous-directions du ministère de la Défense.
- 79 À cet égard, il résulte de la clause 5, point 2, sous a), de l'accord-cadre qu'il incombe aux États membres de déterminer sous quelles conditions les contrats ou les relations de travail à durée déterminée sont considérés comme « successifs ».
- 80 Or, l'interprétation de dispositions nationales relève de la compétence exclusive des juridictions nationales (voir, en ce sens, arrêt du 5 juin 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, point 32).
- 81 Dans ces conditions, il n'apparaît pas de manière manifeste que l'interprétation de la clause 5 de l'accord-cadre sollicitée par la juridiction de renvoi dans le cadre de sa deuxième question n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal ou que cette question concerne un problème de nature hypothétique.
- 82 Dès lors, la deuxième question est recevable.

Sur le fond

- 83 Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 5 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'une mesure, telle que celle en cause au principal, qui prévoit le versement obligatoire d'une indemnité aux travailleurs employés au moyen de certains contrats de travail à durée déterminée à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus constitue une mesure 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 ou une mesure légale équivalente, au sens de cette disposition.
- 84 À cet égard, il convient de rappeler que la clause 5 de l'accord-cadre, qui a pour but de mettre en œuvre l'un des objectifs poursuivis par celui-ci, à savoir encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, impose, à son point 1, aux États membres l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des mesures qu'elle énumère, lorsque leur droit interne ne contient pas de mesures légales équivalentes. Les mesures ainsi énumérées au point 1, sous a) à c), de cette 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 (arrêt du 14 septembre 2016, Martínez Andrés et Castrejana López, C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680, point 35 ainsi que jurisprudence citée).

- 85 Les États membres disposent, à cet égard, d'une marge d'appréciation, dès lors qu'ils ont le choix de recourir à l'une ou à plusieurs des mesures énoncées à la clause 5, point 1, sous a) à c), de l'accord-cadre ou encore à des mesures légales existantes équivalentes, et cela tout en tenant compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs (arrêt du 7 mars 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, point 27 et jurisprudence citée).
- 86 Ce faisant, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre assigne aux États membres un objectif général, consistant en la prévention de tels abus, tout en leur laissant le choix des moyens pour y parvenir, pour autant qu'ils ne remettent pas en cause l'objectif ou l'effet utile de l'accord-cadre (arrêt du 7 mars 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, point 28 et jurisprudence citée).
- 87 La clause 5 de l'accord-cadre n'énonce pas de sanctions spécifiques dans l'hypothèse où des abus auraient été constatés. Dans un tel cas, il incombe aux autorités nationales d'adopter des mesures qui doivent revêtir un caractère non seulement proportionné, mais également suffisamment effectif et dissuasif pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord-cadre (arrêt du 14 septembre 2016, Martínez Andrés et Castrejana López, C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680, point 36 ainsi que jurisprudence citée).
- 88 Lorsqu'un recours abusif à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs a eu lieu, une mesure présentant des garanties effectives et équivalentes de protection des travailleurs doit pouvoir être appliquée pour sanctionner dûment cet abus et effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union. En effet, selon les termes mêmes de l'article 2, premier alinéa, de la directive 1999/70, les États membres doivent « prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par [cette] directive » (arrêt du 14 septembre 2016, Martínez Andrés et Castrejana López, C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680, point 38 ainsi que jurisprudence citée).
- 89 Il convient de rappeler, en outre, qu'il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation des dispositions du droit interne, cette mission incombant aux juridictions nationales compétentes, lesquelles doivent déterminer si les exigences édictées à la clause 5 de l'accord-cadre sont satisfaites par les dispositions de la réglementation nationale applicable (arrêt du 14 septembre 2016, Martínez Andrés et Castrejana López, C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680, point 42 ainsi que jurisprudence citée).
- 90 Il incombe donc à la juridiction de renvoi d'apprécier dans quelle mesure les conditions d'application ainsi que la mise en œuvre effective des dispositions pertinentes du droit interne en font une mesure adéquate pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs (arrêt du 14 septembre 2016, Martínez Andrés et Castrejana López, C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680, point 43 ainsi que jurisprudence citée).
- 91 La Cour, statuant sur renvoi préjudiciel, peut, néanmoins, apporter des précisions visant à guider ladite juridiction dans son appréciation (arrêt du 14 septembre 2016, Martínez Andrés et Castrejana López, C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680, point 44 ainsi que jurisprudence citée).
- 92 À cet égard, il convient de relever qu'une mesure, telle que celle en cause au principal, qui prévoit le versement obligatoire d'une indemnité aux travailleurs employés au moyen de certains contrats de travail à durée déterminée à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus ne relève pas, à première vue, de l'une des catégories de mesures destinées à prévenir les abus et visées à la clause 5, point 1, sous a) à c), de l'accord-cadre.

- 93 Une telle mesure nationale ne semble pas davantage constituer une « mesure légale équivalente visant à prévenir les abus », au sens de cette disposition.
- 94 Le versement d'une indemnité de fin de contrat, telle que celle visée à l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs, ne permettrait pas d'atteindre la finalité poursuivie par la clause 5 de l'accord-cadre consistant à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs. En effet, un tel versement semble être indépendant de toute considération relative au caractère légitime ou abusif du recours à des contrats à durée déterminée.
- 95 Une telle mesure n'apparaît donc pas apte à sanctionner dûment un recours abusif à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs et à effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union et, par conséquent, ne semble pas constituer, à elle seule, une mesure suffisamment effective et dissuasive pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord-cadre, au sens de la jurisprudence rappelée au point 87 du présent arrêt.
- 96 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la deuxième question que la clause 5 de l'accord-cadre 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 une mesure, telle que celle en cause au principal, qui prévoit le versement obligatoire d'une indemnité aux travailleurs employés au moyen de certains contrats de travail à durée déterminée à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus constitue une mesure adéquate 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 une mesure légale équivalente, au sens de cette disposition.

Sur la troisième question

- 97 Par sa troisième question, qui est posée en cas de réponse affirmative à la deuxième question, la juridiction de renvoi cherche à savoir, en substance, si la clause 5 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, selon laquelle l'arrivée à échéance des contrats de travail à durée déterminée appartenant à certaines catégories donne lieu au versement, aux travailleurs employés au moyen de ces contrats, d'une indemnité, alors que l'arrivée à échéance des contrats de travail à durée déterminée appartenant à d'autres catégories n'entraîne l'octroi, aux travailleurs employés au moyen de ces derniers contrats, d'aucune indemnité.
- 98 À cet égard, il convient de rappeler que la clause 5 de l'accord cadre ne s'oppose pas, en principe, à ce qu'un sort différent soit réservé à la constatation d'un abus de recours à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs selon le secteur ou la catégorie dont relève le personnel en cause, pour autant que l'ordre juridique de l'État membre concerné comporte, dans ce secteur ou à l'égard de cette catégorie de personnel, une autre mesure effective pour éviter et sanctionner les abus (arrêt du 14 septembre 2016, Martínez Andrés et Castrejana López, C-184/15 et C-197/15, EU:C:2016:680, point 48 et jurisprudence citée).
- 99 Or, ces considérations sont intégralement transposables à une situation, telle que celle en cause au principal, dans laquelle l'arrivée à échéance des contrats de travail à durée déterminée appartenant à certaines catégories donne lieu au versement, aux travailleurs employés au moyen de ces contrats, d'une indemnité, alors que l'arrivée à échéance des contrats de travail à durée déterminée appartenant à d'autres catégories n'entraîne l'octroi d'aucune indemnité.
- 100 Partant, quand bien même la juridiction de renvoi constaterait que le versement obligatoire de l'indemnité visée à l'article 49, paragraphe 1, sous c), du statut des travailleurs constitue une mesure visant à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs ou une mesure légale équivalente, au sens de la clause 5 de l'accord-cadre, le

fait que l'octroi de cette indemnité est réservé aux cas d'arrivée à échéance des seuls contrats de travail à durée déterminée autres que les contrats d'*interinidad* ne serait de nature à porter atteinte à l'objectif et à l'effet utile de l'accord-cadre que s'il n'existe, en droit espagnol, aucune autre mesure effective pour éviter et sanctionner les abus à l'égard des travailleurs employés au moyen de contrats d'*interinidad*, ce qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier.

- 101 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la troisième question que, dans l'hypothèse où la juridiction nationale constate qu'une mesure, telle que celle en cause au principal, qui prévoit le versement obligatoire d'une indemnité aux travailleurs employés au moyen de certains contrats de travail à durée déterminée à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, constitue une mesure adéquate 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 une mesure légale équivalente, au sens de la clause 5 de l'accord-cadre, cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, selon laquelle l'arrivée à échéance des contrats de travail à durée déterminée appartenant à certaines catégories donne lieu au versement, aux travailleurs employés au moyen de ces contrats, d'une telle indemnité, alors que l'arrivée à échéance des contrats de travail à durée déterminée appartenant à d'autres catégories n'entraîne l'octroi, aux travailleurs employés au moyen de ces derniers contrats, d'aucune indemnité, sauf s'il n'existe aucune autre mesure efficace dans l'ordre juridique national pour éviter et sanctionner de tels abus à l'égard de ces derniers travailleurs, ce qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier.

Sur les dépens

- 102 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 (sixième chambre) dit pour droit :

- 1) La clause 4, point 1, 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 ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs employés au moyen de contrats de travail à durée déterminée conclus pour remplacer un travailleur ayant droit au maintien de son poste de travail, tels que le contrat d'*interinidad* en cause au principal, à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, alors qu'une indemnité est allouée aux travailleurs à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif.
- 2) La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée qui figure à l'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 une mesure, telle que celle en cause au principal, qui prévoit le versement obligatoire d'une indemnité aux travailleurs employés au moyen de certains contrats de travail à durée déterminée à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus constitue une mesure adéquate 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 une mesure légale équivalente, au sens de cette disposition.

- 3) Dans l'hypothèse où la juridiction nationale constate qu'une mesure, telle que celle en cause au principal, qui prévoit le versement obligatoire d'une indemnité aux travailleurs employés au moyen de certains contrats de travail à durée déterminée à l'échéance du terme pour lequel ces contrats ont été conclus, constitue une mesure adéquate 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 une mesure légale équivalente, au sens de la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, selon laquelle l'arrivée à échéance des contrats de travail à durée déterminée appartenant à certaines catégories donne lieu au versement, aux travailleurs employés au moyen de ces contrats, d'une telle indemnité, alors que l'arrivée à échéance des contrats de travail à durée déterminée appartenant à d'autres catégories n'entraîne l'octroi, aux travailleurs employés au moyen de ces derniers contrats, d'aucune indemnité, sauf s'il n'existe aucune autre mesure efficace dans l'ordre juridique national pour éviter et sanctionner de tels abus à l'égard de ces derniers travailleurs, ce qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier.

Signatures