

ORDONNANCE DE LA COUR (sixième chambre)

26 avril 2022 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Article 99 du règlement de procédure de la Cour – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Contrats de travail à durée déterminée successifs dans le secteur public – Clause 2 et clause 3, point 1 – Champ d’application – Notion de “travailleur à durée déterminée” »

Dans l’affaire C-464/21,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (tribunal du travail nº 3 de Barcelone, Espagne), par décision du 27 juillet 2021, parvenue à la Cour le 29 juillet 2021, dans la procédure

**QL**

contre

**Universitat de Barcelona,**

en présence de :

**Ministerio Fiscal,**

**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),**

LA COUR (sixième chambre),

composée de M<sup>me</sup> I. Ziemele, présidente de chambre, MM. P. G. Xuereb et A. Kumin (rapporteur), juges,

avocat général : M. M. Szpunar,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la décision prise, l’avocat général entendu, de statuer par voie d’ordonnance motivée, conformément à l’article 99 du règlement de procédure de la Cour,

rend la présente

**Ordonnance**

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de la clause 3 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 QL à son employeur, l’Universitat de Barcelona (université de Barcelone, Espagne), au sujet de la qualification des contrats de travail qui lient l’intéressé à cette université.

## **Le cadre juridique**

### ***Le droit de l'Union***

3 La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée « Champ d'application », prévoit :

- « 1. Le présent accord s'applique aux travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre.
2. Les États membres, après consultation de partenaires sociaux, et/ou les partenaires sociaux peuvent prévoir que le présent accord ne s'applique pas :
  - a) aux relations de formation professionnelle initiale et d'apprentissage ;
  - b) aux contrats ou relations de travail conclus dans le cadre d'un programme de formation, insertion et reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics. »

4 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. [...] »

### ***Le droit espagnol***

5 Le texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (texte de refonte de la loi sur le statut de base des agents publics), approuvé par le Real Decreto Legislativo 5/2015 (décret royal législatif 5/2015), du 30 octobre 2015 (BOE n° 261, du 31 octobre 2015, p. 103105), dans sa version applicable au litige au principal, dispose, à son article 8 :

- « 1. Sont des agents publics les personnes exerçant des fonctions rémunérées dans les administrations publiques au service de l'intérêt général.
2. Les agents publics ont l'un des statuts suivants :
  - a) fonctionnaires ;
  - b) agents non titulaires ;
  - c) agents contractuels, qu'il s'agisse de personnel permanent, à durée indéterminée ou déterminée ;
  - d) personnel auxiliaire. »

6 L'article 11, paragraphe 1, de ce texte de refonte prévoit :

« Un agent contractuel s'entend de toute personne qui, en vertu d'un contrat de travail conclu par écrit, quelles que soient les modalités de recrutement prévues par le droit du travail, accomplit des services

rémunérés par les administrations publiques. Selon sa durée, le contrat peut être permanent, à durée indéterminée ou à durée déterminée. »

- 7 L'article 15, paragraphe 3, du texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texte de refonte de la loi sur le statut des travailleurs), approuvé par le Real Decreto Legislativo 2/2015 (décret législatif royal 2/2015), du 23 octobre 2015 (BOE n° 255, du 24 octobre 2015, p. 100224), dans sa version applicable au litige au principal, énonce que les contrats à durée déterminée conclus en violation de la loi sont réputés conclus pour une durée indéterminée.

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

- 8 QL est entré au service de l'université de Barcelone le 1<sup>er</sup> juillet 2002, en tant que technicien supérieur. À cette fin, l'intéressé a conclu avec cette université un contrat à durée déterminée.
- 9 La relation de travail entre ces derniers s'est poursuivie sur la base, successivement, de deux autres contrats à durée déterminée, conclus respectivement le 12 septembre 2005 et le 1<sup>er</sup> octobre 2006, d'un avenant signé le 1<sup>er</sup> octobre 2007, ce dernier ne prévoyant aucune date de fin concernant la relation de travail concernée, ainsi que d'un contrat d'*interinidad*, signé le 30 avril 2019, pour pourvoir temporairement un poste de travail.
- 10 La juridiction de renvoi précise, d'une part, que la catégorie et les fonctions du poste occupé par QL ont toujours été celles de technicien supérieur et que ce dernier a fourni ses services de manière constante depuis son recrutement en 2002. D'autre part, aucune procédure de recrutement au moyen d'un concours n'aurait été organisée pour ce poste pendant les années de son engagement.
- 11 Le 29 avril 2019, QL a introduit un recours devant le Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (tribunal du travail n° 3 de Barcelone, Espagne), la juridiction de renvoi, lequel visait à faire déclarer, à titre principal, qu'il bénéficiait du statut d'« agent public permanent » et, à titre subsidiaire, que sa relation de travail avec l'université de Barcelone aurait dû être qualifiée de « relation de travail à durée indéterminée non permanente ».
- 12 La juridiction de renvoi relève que, conformément à une jurisprudence nationale, la requalification d'un contrat à durée déterminée en « contrat à durée indéterminée non permanent » intervient lorsque l'administration publique a eu recours à un engagement temporaire de manière abusive. Tel serait le cas en l'occurrence. Or, il ne serait pas possible, contrairement à ce qui est le cas dans le secteur privé, de requalifier la relation de travail concernée en relation de travail permanente étant donné que, à la différence des modalités d'engagement dans ce dernier secteur, l'accès à l'emploi public se fait au moyen de concours publics qui doivent, conformément au droit espagnol, respecter les principes d'égalité, de publicité, de mérite et d'aptitude. Il en résulterait que le recrutement d'une personne dans l'administration publique en dehors d'un système approprié d'évaluation du mérite et de l'aptitude, tel que le recrutement en cause au principal, ne permettrait pas que cette personne soit assimilée à un employé permanent.
- 13 En outre, cette juridiction précise que le contrat de travail à durée indéterminée non permanent resterait assorti d'une condition liée à l'obligation pour l'administration publique de pourvoir le poste selon la procédure réglementaire, avec pour conséquence que, lorsque le poste occupé est pourvu, ce contrat prend fin. Partant, selon ladite juridiction, la situation d'un travailleur, tel que le requérant au principal, pour lequel la relation de travail est requalifiée en « relation de travail à durée indéterminée non permanente », serait comparable à celle d'un travailleur ayant conclu un contrat d'*interinidad*, qui est, par nature, temporaire.
- 14 La juridiction de renvoi nourrit des doutes quant à l'applicabilité de l'accord-cadre à une relation de travail qui est qualifiée de « relation de travail à durée indéterminée non permanente », selon la jurisprudence nationale.

- 15 Dans ces conditions, le Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (tribunal du travail n° 3 de Barcelone) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
- « 1) La notion de contrat “à durée indéterminée non permanent”, telle qu’interprétée par la jurisprudence nationale selon laquelle le contrat de travail prend fin au moment où le poste vacant occupé par un travailleur titulaire d’un contrat “à durée indéterminée non permanent” est pourvu, sachant que ce poste vacant sera obligatoirement pourvu, mais à une date qui n’est pas connue avec exactitude, peut-elle être considérée comme conforme à la définition de la notion de “travailleur à durée déterminée”, au sens de la clause 3 de l’[accord-cadre] ?
- 2) La notion de contrat “à durée indéterminée non permanent”, telle qu’interprétée par la jurisprudence nationale selon laquelle le contrat de travail prend fin au moment où le poste vacant occupé par un travailleur titulaire d’un contrat “à durée indéterminée non permanent” est pourvu, sachant que ce poste vacant sera obligatoirement pourvu, mais à une date qui n’est pas connue avec exactitude, peut-elle être considérée comme conforme à la définition de la notion de “travailleur à durée indéterminée comparable”, au sens de la clause 3 de l’[accord-cadre] ? »

### **Sur les questions préjudicielles**

- 16 En vertu de l’article 99 de son règlement de procédure, la Cour peut, notamment lorsque la réponse à une question posée à titre préjudiciel peut être clairement déduite de la jurisprudence ou lorsque la réponse à la question posée à titre préjudiciel ne laisse place à aucun doute raisonnable, décider, à tout moment, sur proposition du juge rapporteur, l’avocat général entendu, de statuer par voie d’ordonnance motivée.
- 17 Il convient de faire application de cette disposition dans la présente affaire.
- 18 À titre liminaire, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, dans le cadre de la procédure de coopération entre les juridictions nationales et la Cour, instituée à l’article 267 TFUE, il appartient à celle-ci de donner au juge national une réponse utile qui lui permette de trancher le litige dont il est saisi. Dans cette optique, il incombe, le cas échéant, à la Cour de reformuler les questions qui lui sont soumises (arrêts du 17 juillet 1997, Krüger, C-334/95, EU:C:1997:378, points 22 et 23, ainsi que du 18 novembre 2021, A. S.A., C-212/20, EU:C:2021:934, point 36 et jurisprudence citée).
- 19 En l’occurrence, il y a lieu de relever, en premier lieu, que la juridiction de renvoi considère que l’université de Barcelone a eu recours de manière abusive à l’utilisation de contrats à durée déterminée successifs, de telle sorte que la relation de travail, établie entre QL et cette université, devrait être requalifiée, à titre de sanction, en « relation de travail à durée indéterminée non permanente », conformément à la jurisprudence nationale.
- 20 En second lieu, il ressort également de la décision de renvoi que cette juridiction nourrit des doutes en ce qui concerne la question de savoir si un travailleur se trouvant dans une telle situation relève du champ d’application de l’accord-cadre et, partant, est susceptible de bénéficier des mesures prévues par celui-ci.
- 21 Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que, par ses questions, qu’il convient d’examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 2 et la clause 3, point 1, de l’accord-cadre doivent être interprétées en ce sens qu’un travailleur qui a été lié à son employeur du secteur public par des contrats de travail à durée déterminée successifs et dont la relation de travail est susceptible d’être requalifiée, à titre de sanction, comme étant une « relation de travail à durée indéterminée non permanente », relève du champ d’application de cet accord-cadre.
- 22 À cet égard, il convient de relever qu’il ressort du libellé de la clause 2, point 1, de l’accord-cadre que le champ d’application de l’accord-cadre revêt une conception large, dès lors qu’il vise de manière

générale les « travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre ». En outre, la définition de la notion de « travailleurs à durée déterminée », au sens de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre, englobe l'ensemble des travailleurs, sans opérer de distinction selon la qualité publique ou privée de l'employeur auquel ils sont liés et quelle que soit la qualification de leur contrat dans le droit interne (arrêt du 3 juin 2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, point 31 et jurisprudence citée).

- 23 L'accord-cadre s'applique dès lors à l'ensemble des travailleurs fournissant des prestations rémunérées dans le cadre d'une relation d'emploi à durée déterminée les liant à leur employeur, pour autant que ceux-ci sont liés par un contrat ou une relation de travail, au sens du droit national, et sous la seule réserve de la marge d'appréciation conférée aux États membres par la clause 2, point 2, de l'accord-cadre quant à l'application de ce dernier à certaines catégories de contrats ou de relations de travail ainsi que de l'exclusion, conformément au quatrième alinéa du préambule de l'accord-cadre, des travailleurs intérimaires (arrêt du 3 juin 2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, point 32 et jurisprudence citée).
- 24 En l'occurrence, il découle de la décision de renvoi, et il n'est au demeurant nullement contesté, que QL a été lié à l'université de Barcelone par plusieurs contrats de travail à durée déterminée, au sens de la clause 2 et de la clause 3, point 1, de l'accord-cadre. Dans ces conditions, force est de constater qu'une personne se trouvant dans la situation du requérant au principal relève du champ d'application de l'accord-cadre.
- 25 Il est sans pertinence, à cet égard, que la relation de travail entre ce requérant et son employeur doive être requalifiée, à titre de sanction, en « relation de travail à durée indéterminée non permanente ». Ainsi qu'il a été indiqué au point 13 de la présente ordonnance, la juridiction de renvoi semble estimer que la notion de « travailleur à durée indéterminée non permanent », telle que définie dans la jurisprudence nationale, relève, en réalité, de la définition de travailleur à durée déterminée figurant à l'accord-cadre, puisque la relation de travail prend fin lors de la survenance d'un événement déterminé, à savoir la décision de l'administration de pourvoir le poste concerné, notamment, par une procédure de sélection, une telle décision dépendant exclusivement de la volonté de l'administration elle-même. Il en résulte, sous réserve de vérifications qu'il incombe à la juridiction de renvoi d'effectuer, que la requalification de la relation de travail entre les parties au principal en « relation de travail à durée indéterminée non permanente » constitue une sanction du recours abusif à des contrats à durée déterminée successifs, mais ne change pas la nature même de ces contrats (voir, en ce sens, ordonnance du 11 décembre 2014, León Medialdea, C-86/14, non publiée, EU:C:2014:2447, point 41).
- 26 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux questions posées que la clause 2 et la clause 3, point 1, de l'accord-cadre doivent être interprétées en ce sens qu'un travailleur qui a été lié à son employeur du secteur public par des contrats de travail à durée déterminée successifs et dont la relation de travail est susceptible d'être requalifiée, à titre de sanction, comme étant une « relation de travail à durée indéterminée non permanente », relève du champ d'application de cet accord-cadre.

### **Sur les dépens**

- 27 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.

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

**La clause 2 et la clause 3, 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, doivent être**

**interprétées en ce sens qu'un travailleur qui a été lié à son employeur du secteur public par des contrats de travail à durée déterminée successifs et dont la relation de travail est susceptible d'être requalifiée, à titre de sanction, comme étant une « relation de travail à durée indéterminée non permanente », relève du champ d'application de cet accord-cadre.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : l'espagnol.