

JURISPRUDENCE							
SOURCE	LEGIFRANCE	N°	/	DATE	/	PAGE	/
AUTEUR	COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES						
NATURE	Arrêt	N°	C-53/04		DATE	7/9/2006	
AFFAIRE	/						

La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des clauses 1, sous b), et 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'«accord-cadre»), 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 (JO L 175, p. 43).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant MM. M. et S. à leur employeur, l'Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate (établissement hospitalier, hôpital San Martino de Gênes et cliniques universitaires conventionnées, ci-après l'«établissement hospitalier»), au sujet du non-renouvellement des contrats de travail qui les liaient à ce dernier.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 Aux termes de sa clause 1, l'accord-cadre «a pour objet:

- a) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination;
- b) d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs».

4 La clause 2, point 1, de l'accord-cadre prévoit que celui-ci «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».

5 Aux termes de la clause 5 de l'accord-cadre:

«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 de 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.»

6 Conformément à l'article 2, premier alinéa, de la directive 1999/70, les États membres étaient tenus de mettre en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à celle-ci au plus tard le 10 juillet 2001.

La réglementation nationale

7 Par la loi n° 422, du 29 décembre 2000, portant dispositions adoptées en vue de se conformer aux obligations découlant de l'appartenance de l'Italie aux Communautés européennes – Loi communautaire 2000 (supplément ordinaire à la GURI n° 16, du 20 janvier 2001, ci-après la «loi n° 422/2000»), le législateur national a habilité le gouvernement italien à adopter les décrets législatifs nécessaires pour la transposition des directives

communautaires visées aux annexes A et B de cette loi. Dans l'annexe B est notamment mentionnée la directive 1999/70.

8 L'article 2, paragraphe 1, sous b), de la loi n° 422/2000 dispose en particulier que, «pour éviter d'éventuelles discordances avec les règles en vigueur dans les différents secteurs concernés par la réglementation à mettre en œuvre, les règles en question seront, le cas échéant, modifiées ou complétées [...]», et la même disposition, sous f), énonce que «les décrets législatifs garantiront dans chaque cas que, dans les matières abordées par les directives à mettre en œuvre, les règles adoptées soient pleinement conformes aux prescriptions des directives en question [...]».

9 Le 6 septembre 2001, le gouvernement italien a adopté, sur la base de l'article 2, paragraphe 1, sous f), de la loi n° 422/2000, le décret législatif n° 368, relatif à la mise en œuvre de la directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (GURI n° 235, du 9 octobre 2001, p. 4, ci-après le «décret législatif n° 368/2001»).

10 L'article 1^{er}, paragraphe 1, du décret législatif n° 368/2001 prévoit que «le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée pour des raisons techniques ou des raisons tenant à des impératifs de production, d'organisation ou de remplacement de salariés».

11 En vertu de l'article 4, paragraphe 1, du décret législatif n° 368/2001, la durée du contrat de travail peut être prolongée une seule fois lorsque la durée initiale de celui-ci était inférieure à trois ans «à condition que ce soit pour des raisons objectives et que cela se rapporte au même travail que celui pour lequel le contrat stipulait une durée déterminée». Toutefois, dans ce cas, la durée totale dudit contrat ne peut excéder trois ans.

12 L'article 5 du décret législatif n° 368/2001, intitulé «Expiration du délai et sanctions. Contrats successifs», dispose:

«1. Si le rapport de travail se poursuit après la date d'expiration initialement fixée ou ultérieurement prorogée conformément à l'article 4, l'employeur est tenu de majorer la rémunération versée au travailleur de 20 % par jour jusqu'au dixième jour et de 40 % pour chaque journée supplémentaire.

2. Si le rapport de travail se poursuit au-delà du vingtième jour dans le cas de contrats d'une durée inférieure à six mois, ou après le trentième jour dans les autres cas, le contrat est réputé à durée indéterminée à l'expiration desdits délais.

3. Lorsque le travailleur est réembauché pour une durée déterminée en application de l'article 1^{er}, dans un délai de dix jours à compter de la date d'expiration d'un contrat dont la durée est inférieure ou égale à six mois, ou de vingt jours à compter de la date d'expiration d'un contrat dont la durée est supérieure à six mois, le deuxième contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

4. Dans le cas de deux engagements successifs à durée déterminée, c'est-à-dire effectués sans interruption, le contrat de travail est réputé conclu à durée indéterminée à compter de la date de conclusion du premier contrat.»

13 L'article 10 du décret législatif n° 368/2001 contient une liste de cas dans lesquels l'application de la nouvelle réglementation relative aux contrats à durée déterminée est exclue. Aucun de ces cas ne vise le secteur de l'administration publique.

14 Le décret législatif n° 368/2001 est entré en vigueur, selon la juridiction de renvoi, le 21 septembre 2001. Son article 11, paragraphe 1, précise que, «[à] compter de l'entrée en vigueur du présent décret législatif, sont abrogées [...] toutes les dispositions législatives incompatibles et non expressément mentionnées dans le présent décret législatif». Le paragraphe 3 dudit article ajoute que «les contrats individuels établis sur la base de la réglementation antérieure continuent à produire leurs effets jusqu'à leur expiration».

15 Par ailleurs, aux termes de l'article 36 du décret législatif n° 165, du 30 mars 2001, portant règles générales relatives à l'organisation du travail dans les administrations publiques (supplément ordinaire à la GURI n° 106, du 9 mai 2001, ci-après le «décret législatif n° 165/2001»):

«1. Dans le respect des dispositions relatives au recrutement du personnel visées aux paragraphes précédents, les administrations publiques recourent aux formes contractuelles flexibles de recrutement et d'emploi du personnel prévues par le code civil et par les lois relatives aux relations de travail dans l'entreprise. Les conventions collectives nationales réglementent les contrats à durée déterminée, les contrats de formation et de travail, les autres relations en matière de formation et de travail temporaire [...]

2. En tout état de cause, la violation de dispositions impératives en matière de recrutement ou d'emploi de travailleurs par les administrations publiques ne saurait conduire à l'établissement de contrats de travail à durée indéterminée avec lesdites administrations publiques, sans préjudice de la responsabilité et des sanctions qu'elles

peuvent encourir. Le travailleur concerné a droit à la réparation du dommage découlant de la prestation de travail effectuée en violation de dispositions impératives. Les administrations sont tenues de récupérer les sommes payées à ce titre auprès des dirigeants responsables lorsque la violation est intentionnelle ou qu'elle résulte d'une faute grave.»

16 La juridiction de renvoi souligne que la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle) a jugé, dans son arrêt n° 89, du 13 mars 2003, que l'article 36, paragraphe 2, première phrase, du décret législatif n° 165/2001 est conforme aux principes constitutionnels d'égalité et de bonne gestion énoncés respectivement aux articles 3 et 97 de la Constitution italienne. La Corte costituzionale a considéré que le principe fondamental selon lequel l'accès aux emplois dans les organismes publics s'effectue par concours, en application de l'article 97, troisième alinéa, de ladite Constitution, rend légitime la différence de traitement existant entre les travailleurs du secteur privé et ceux de l'administration publique en cas de constatation d'une illégalité lors de la conclusion de contrats à durée déterminée successifs.

Le litige au principal et la question préjudicielle

17 Les demandeurs au principal ont été employés en qualité d'agents techniques de cuisine par l'établissement hospitalier en vertu d'une série de contrats à durée déterminée successifs, les derniers de ceux-ci ayant été conclus au cours du mois de janvier de l'année 2002 pour une durée de six mois.

18 Ces recrutements ont été effectués sur la base d'une liste d'aptitude dressée à l'issue d'un concours public organisé en 1998 par l'établissement hospitalier en vue d'engager à titre temporaire des «agents techniques de cuisine», concours auquel les demandeurs au principal ont participé avec succès.

19 Les derniers contrats à durée déterminée, parvenus à leur terme au cours du mois de juillet de l'année 2002, n'ont pas été renouvelés par l'établissement hospitalier, qui a procédé au licenciement formel des demandeurs au principal lorsqu'ils se sont présentés à leur poste de travail à l'échéance de leur contrat respectif.

20 Les demandeurs au principal ont attaqué la décision de licenciement devant le Tribunale di Genova, en demandant à ce dernier, d'une part, de constater, sur la base du décret législatif n° 368/2001, l'existence de contrats de travail à durée indéterminée avec l'établissement hospitalier, à compter du début des premières relations de travail en cours lors de l'entrée en vigueur de ce décret législatif et, d'autre part, de condamner cet établissement au paiement des rémunérations dues et à la réparation du dommage subi.

21 En l'occurrence, la juridiction de renvoi constate, pour chacun des cas en cause devant elle, que huit jours se sont écoulés entre la date d'expiration de l'avant-dernier contrat conclu avec l'établissement hospitalier et celle à laquelle le dernier contrat a été passé avec celui-ci. Or, l'article 5, paragraphe 3, du décret législatif n° 368/2001 prévoit que, si un travailleur est réembauché pour une durée déterminée «dans un délai de dix jours à compter de la date d'expiration d'un contrat dont la durée est inférieure ou égale à six mois», le second contrat est automatiquement réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée.

22 L'établissement hospitalier fait valoir que l'article 5 du décret législatif n° 368/2001 est inapplicable en l'espèce, puisque l'article 36 du décret législatif n° 165/2001 interdit aux administrations publiques de conclure des contrats de travail à durée indéterminée.

23 La juridiction de renvoi observe que l'accord-cadre n'identifie aucun secteur d'activité qui pourrait être exclu de son champ d'application, exception faite de certaines relations de formation professionnelle ou de travail visées à la clause 2, point 2, de ce même accord-cadre, lesquelles sont toutefois étrangères à l'affaire dont cette juridiction est saisie. En outre, la loi n° 422/2000, qui a habilité le gouvernement à mettre en œuvre la directive 1999/70, n'aurait prévu aucune restriction quant à son application à l'administration publique. En fait, le décret législatif n° 368/2001 ne contiendrait aucune restriction de la sorte. Étant postérieur au décret législatif n° 165/2001, il aurait même expressément abrogé «toutes les dispositions législatives incompatibles et non expressément mentionnées dans le présent décret législatif».

24 La juridiction de renvoi s'interroge sur la compatibilité de l'article 36, paragraphe 2, première phrase, du décret législatif n° 165/2001 avec le droit communautaire, dans la mesure où, s'agissant des conséquences d'une violation des dispositions impératives concernant les contrats de travail à durée déterminée successifs, cette phrase opère une très nette distinction entre ceux-ci selon qu'ils ont été conclus avec des administrations publiques ou avec des employeurs relevant du secteur privé. Ladite juridiction observe, à cet égard, que la protection par la voie d'une indemnisation, laquelle revêt un caractère général dans l'ordre juridique interne, ne

saurait, compte tenu notamment des questions de charge de la preuve du dommage auxquelles les travailleurs concernés seraient confrontés, être considérée comme équivalente à celle qui découle de la réintégration dans l'emploi précédemment occupé. Cette dernière forme de protection répondrait mieux à la nécessité de prévenir les abus auxquels pourrait se livrer un employeur en concluant des contrats à durée déterminée successifs.

25 C'est dans ces conditions que le Tribunale di Genova a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«La directive 1999/70/CE (article 1^{er}, ainsi que les clauses 1, sous b), et 5 de [l'accord-cadre]) doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation interne (antérieure à la transposition de ladite directive) qui différencie les contrats de travail conclus avec l'administration publique de ceux passés avec des employeurs privés, en excluant les premiers de la protection conférée par l'établissement d'une relation de travail à durée indéterminée en cas de violation de règles impératives en matière de contrats à durée déterminée successifs.»

Sur la question préjudicielle

Sur la recevabilité de la demande de décision préjudicielle

Observations soumises à la Cour

26 L'établissement hospitalier considère que la demande de décision préjudicielle est irrecevable dans la mesure où la directive 1999/70 ne serait pas directement applicable à l'affaire au principal, eu égard à l'absence d'effet direct horizontal des directives, puisqu'il ne dépend ni de l'État italien ni d'aucun ministère. Il s'agirait d'un établissement autonome ayant des dirigeants propres, qui sont tenus, dans le cadre de leur gestion, d'appliquer les règles du droit interne qu'ils ne pourraient remettre en cause et auxquels ils ne sauraient déroger.

27 Le gouvernement italien fait également valoir que la demande de décision préjudicielle est irrecevable. Il considère, d'une part, que cette demande est purement hypothétique dès lors que l'applicabilité au litige au principal de l'article 5 du décret législatif n° 368/2001, qui déroge à l'article 36 du décret législatif n° 165/2001, ne ferait aucun doute pour la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour interpréter les règles de droit interne.

28 Il estime, d'autre part, que ladite demande est dépourvue de toute pertinence pour la solution du litige au principal dès lors que les premiers contrats ont été conclus avant le terme du délai de transposition de la directive 1999/70, fixé au 10 juillet 2001.

Appréciation de la Cour

29 S'agissant, en premier lieu, de l'exception d'irrecevabilité soulevée par l'établissement hospitalier, il suffit de constater qu'il ressort de la décision de renvoi que la juridiction nationale considère comme établi le fait que cet établissement constitue une institution du secteur public rattachée à l'administration publique. Or, il est de jurisprudence constante qu'une directive peut être invoquée non seulement à l'encontre des autorités de l'État, mais également à l'encontre d'organismes ou d'entités soumis à l'autorité ou au contrôle de l'État ou qui disposent de pouvoirs exorbitants par rapport à ceux qui résultent des règles applicables dans les relations entre particuliers, tels que des collectivités territoriales ou des organismes qui, quelle que soit leur forme juridique, ont été chargés en vertu d'un acte de l'autorité publique d'accomplir, sous le contrôle de cette dernière, un service d'intérêt public (arrêts du 22 juin 1989, Fratelli Costanzo, 103/88, Rec. p. 1839, point 31; du 12 juillet 1990, Foster e.a., C-188/89, Rec. p. I-3313, point 19, ainsi que du 5 février 2004, Rieser Internationale Transporte, C-157/02, Rec. p. I-1477, point 24).

30 Dès lors, ladite exception d'irrecevabilité ne saurait être retenue en l'espèce.

31 En ce qui concerne, en deuxième lieu, la première des exceptions d'irrecevabilité soulevées par le gouvernement italien, il convient de constater qu'il ressort de la jurisprudence que, dans le cadre d'une procédure introduite au titre de l'article 234 CE, il n'appartient certes pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation du droit national ou sur la compatibilité des dispositions du droit national avec le droit communautaire (voir, notamment, arrêts du 19 mars 1964, Unger, 75/63, Rec. p. 347, 365, et du 8 septembre 2005, Yonemoto, C-40/04, Rec. p. I-7755, point 27).

32 Toutefois, il convient de rappeler que, conformément à une jurisprudence constante, dans le cadre de la coopération entre la Cour et les juridictions nationales, instituée par le même article du traité CE, il appartient au seul juge national, qui est saisi du litige et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour. En conséquence, dès lors que les questions préjudicielles posées portent sur l'interprétation du droit communautaire, la Cour est, en principe, tenue de statuer (voir, notamment, arrêts du 15 décembre 1995, *Bosman*, C-415/93, Rec. p. I-4921, point 59, et du 10 novembre 2005, *Stichting Zuid-Hollandse Milieufederatie*, C-316/04, Rec. p. I-9759, point 29).

33 Ce n'est que dans des hypothèses exceptionnelles qu'il appartient à la Cour d'examiner les conditions dans lesquelles elle est saisie par le juge national en vue de vérifier sa propre compétence (voir, en ce sens, arrêt du 16 décembre 1981, *Foglia*, 244/80, Rec. p. 3045, point 21). Le refus de statuer sur une question préjudicielle, posée par une juridiction nationale, n'est possible que lorsqu'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation du droit communautaire sollicitée n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou 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 (voir, notamment, arrêts précités *Bosman*, point 61, et *Stichting Zuid-Hollandse Milieufederatie*, point 30).

34 Or, en l'espèce il ne saurait être valablement soutenu que l'interprétation de la directive 1999/70 n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal ou que le problème est de nature hypothétique, puisque ladite interprétation, sollicitée par la juridiction de renvoi, vise précisément à permettre à celle-ci de répondre à une question relative à la compatibilité d'une disposition du droit national avec cette directive.

35 Cette exception d'irrecevabilité doit donc également être rejetée.

36 S'agissant, en troisième lieu, de la seconde exception d'irrecevabilité soulevée par le gouvernement italien, il suffit de constater qu'il ressort de la directive 1999/70, dont le délai de transposition a expiré le 10 juillet 2001, que celle-ci vise à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs et que ses dispositions portent principalement sur le renouvellement des contrats à durée déterminée et les conditions auxquelles un tel renouvellement est soumis. Or, les renouvellements des contrats en cause dans l'affaire au principal sont intervenus respectivement les 10 et 11 janvier 2002 et sont donc postérieurs à la date à laquelle ladite directive devait être transposée dans le droit national. Dans ces conditions, il ne saurait être valablement soutenu que l'interprétation de celle-ci est dépourvue de toute pertinence pour la solution des litiges dont la juridiction de renvoi est saisie.

37 Il résulte des considérations qui précèdent que la demande de décision préjudicielle est recevable.

Sur le fond

38 Par sa question, la juridiction de renvoi demande en substance si l'accord-cadre doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui exclut, en cas d'abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs par un employeur relevant du secteur public, que ceux-ci soient transformés en contrats ou en relations de travail à durée indéterminée, alors même qu'une telle transformation est prévue en ce qui concerne les contrats et relations de travail conclus avec un employeur appartenant au secteur privé.

39 En vue de répondre à cette question, il convient de relever d'emblée que, contrairement à ce que le gouvernement italien a soutenu lors de l'audience, la directive 1999/70 et l'accord-cadre ont vocation à s'appliquer aux contrats et relations de travail à durée déterminée conclus avec les administrations et autres entités du secteur public (arrêt du 4 juillet 2006, *Adeneler e.a.*, C-212/04, non encore publié au Recueil, point 54).

40 En effet, les dispositions de ces deux actes ne comportent aucune indication permettant d'inférer que leur champ d'application serait limité aux contrats à durée déterminée conclus par les travailleurs avec les employeurs du seul secteur privé (arrêt *Adeneler e.a.*, précité, point 55).

41 Au contraire, d'une part, ainsi qu'il ressort du libellé même de la clause 2, point 1, de l'accord-cadre, le champ d'application de celui-ci est conçu de manière large, en visant de façon 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 «travailleur à durée déterminée» au sens de l'accord-cadre, énoncée à la clause 3, point 1, de celui-ci, englobe l'ensemble des travailleurs, sans opérer de distinction selon la qualité publique ou privée de l'employeur auquel ils sont liés (arrêt Adeneler e.a., précité, point 56).

42 D'autre part, la clause 2, point 2, du même accord-cadre, loin de prévoir l'exclusion des contrats ou relations de travail à durée déterminée conclus avec un employeur public, se borne à ouvrir aux États membres et/ou aux partenaires sociaux la faculté de soustraire au domaine d'application de cet accord-cadre les «relations de formation professionnelle initiale et d'apprentissage» ainsi que les contrats et relations de travail «conclus dans le cadre d'un programme de formation, insertion et reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics» (arrêt Adeneler e.a., précité, point 57).

43 Il y a lieu de rappeler également que, ainsi qu'il ressort de la clause 1, sous b), de l'accord-cadre, l'objet de celui-ci est d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

44 À cet effet, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre impose aux États membres l'obligation d'introduire dans leur ordre juridique l'une au moins des mesures énumérées audit point 1, sous a) à c), lorsqu'il n'existe pas déjà dans l'État membre concerné de dispositions législatives équivalentes destinées à prévenir de manière effective l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs (arrêt Adeneler e.a., précité, point 65).

45 Toutefois, il importe de relever que, ainsi qu'il ressort de son libellé, ladite disposition reconnaît aux États membres la faculté, pour autant que ce soit objectivement justifié, de tenir compte des besoins particuliers relatifs aux secteurs d'activités spécifiques et/ou aux catégories de travailleurs en cause.

46 Certes, la clause 5, point 2, de l'accord-cadre ne reconnaît pas explicitement la même faculté aux États membres en ce qui concerne la fixation des conditions dans lesquelles les contrats ou les relations de travail à durée déterminée successifs doivent être considérés comme conclus pour une durée indéterminée.

47 Toutefois, dès lors que ladite disposition n'édicte pas une obligation générale des États membres de prévoir la transformation en contrats à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée, pas plus qu'elle ne prescrit les conditions précises auxquelles il peut être fait usage de ces derniers (arrêt Adeneler e.a., précité, point 91), elle laisse un certain pouvoir d'appréciation en la matière aux États membres.

48 Il s'ensuit que la clause 5 de l'accord-cadre ne s'oppose pas, en tant que telle, à ce qu'un État membre réserve un sort différent à l'abus de recours à des contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs selon que lesdits contrats ou relations ont été conclus avec un employeur appartenant au secteur privé ou un employeur relevant du secteur public.

49 Toutefois, ainsi qu'il résulte du point 105 de l'arrêt Adeneler e.a., précité, afin qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, qui interdit, dans le seul secteur public, la transformation en un contrat de travail à durée indéterminée d'une succession de contrats à durée déterminée, puisse être considérée comme conforme à l'accord-cadre, l'ordre juridique interne de l'État membre concerné doit comporter, dans ledit secteur, une autre mesure effective pour éviter et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs.

50 S'agissant de cette dernière condition, il convient de rappeler que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre impose aux États membres l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des mesures énumérées à cette disposition et visant à prévenir l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, dès lors que le droit national ne comporte pas déjà des mesures équivalentes.

51 En outre, lorsque, comme en l'occurrence, le droit communautaire ne prévoit pas de sanctions spécifiques dans l'hypothèse où des abus auraient néanmoins été constatés, il incombe aux autorités nationales d'adopter des mesures appropriées pour faire face à une telle situation, 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 Adeneler e.a., précité, point 94).

52 Si les modalités de mise en œuvre de telles normes relèvent de l'ordre juridique interne des États membres en vertu du principe de l'autonomie procédurale de ces derniers, elles ne doivent cependant pas être moins favorables que celles régissant des situations similaires de nature interne (principe d'équivalence) ni rendre

impossible en pratique ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique communautaire (principe d'effectivité) (voir, notamment, arrêts du 14 décembre 1995, Peterbroeck, C-312/93, Rec. p. I-4599, point 12, ainsi que Adeneler e.a., précité, point 95).

53 Il s'ensuit que, lorsqu'un recours abusif à des contrats 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 communautaire. 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 [ladite] directive» (arrêt Adeneler e.a., précité, point 102).

54 Il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation du droit interne, cette mission incombant exclusivement à la juridiction de renvoi, laquelle doit, en l'occurrence, déterminer si les exigences rappelées aux trois points précédents sont satisfaites par les dispositions de la réglementation nationale pertinente. Toutefois, la Cour, statuant sur renvoi préjudiciel, peut, le cas échéant, apporter des précisions visant à guider la juridiction nationale dans son appréciation (voir arrêt du 21 février 2006, Halifax e.a., C-255/02, non encore publié au Recueil, points 76 et 77).

55 À cet égard, il y a lieu de relever qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, qui prévoit des règles impératives relatives à la durée et au renouvellement des contrats à durée déterminée ainsi que le droit à réparation du dommage subi par le travailleur du fait du recours abusif par l'administration publique à des contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs semble, à première vue, satisfaire aux exigences rappelées aux points 51 à 53 du présent arrêt.

56 Cependant, il incombe à la juridiction de renvoi d'apprécier dans quelle mesure les conditions d'application ainsi que la mise en œuvre effective de l'article 36, paragraphe 2, première phrase, du décret législatif n° 165/2001 en font une mesure adéquate pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive par l'administration publique de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

57 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'accord-cadre doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui exclut, en cas d'abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs par un employeur relevant du secteur public, que ceux-ci soient transformés en contrats ou en relations de travail à durée indéterminée, alors même qu'une telle transformation est prévue en ce qui concerne les contrats et relations de travail conclus avec un employeur appartenant au secteur privé, lorsque cette réglementation comporte une autre mesure effective destinée à éviter et, le cas échéant, à sanctionner une utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs par un employeur relevant du secteur public.

Sur les dépens

58 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 (deuxième chambre) dit pour droit:

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 interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui exclut, en cas d'abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs par un employeur relevant du secteur public, que ceux-ci soient transformés en contrats ou en relations de travail à durée indéterminée, alors même qu'une telle transformation est prévue en ce qui concerne les contrats et relations de travail conclus avec un employeur appartenant au secteur privé, lorsque cette réglementation comporte une autre mesure effective destinée à éviter et, le cas échéant, à sanctionner une utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs par un employeur relevant du secteur public.