

ARRÊT DE LA COUR (huitième chambre)

13 mars 2014 (*)

«Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Universités – Enseignants associés – Contrats de travail à durée déterminée successifs – Clause 5, point 1 – Mesures visant à prévenir le recours abusif aux contrats à durée déterminée – Notion de ‘raisons objectives’ justifiant de tels contrats – Clause 3 – Notion de ‘contrat de travail à durée indéterminée’ – Sanctions – Droit à une indemnité – Différence de traitement entre travailleurs à durée indéterminée»

Dans l’affaire C-190/13,

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 (Espagne), par décision du 4 avril 2013, parvenue à la Cour le 15 avril 2013, dans la procédure

Antonio Márquez Samohano

contre

Universitat Pompeu Fabra,

LA COUR (huitième chambre),

composée de M. C. G. Fernlund, président de chambre, MM. A. Ó Caoimh (rapporteur) et E. Jarašiūnas, juges,

avocat général: M. M. Szpunar,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

- pour l’Universitat Pompeu Fabra, par M^e E. Arranz Serrano, abogado,
- pour le gouvernement espagnol, par M^{me} M. J. García-Valdecasas Dorrego, en qualité d’agent,
- pour la Commission européenne, par M^{me} L. Lozano Palacios et M. D. Martin, en qualité d’agents,

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

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation des clauses 3 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 M. Márquez Samohano à son employeur, l'Universitat Pompeu Fabra (ci-après l'«UPF»), au sujet de la qualification des contrats de travail qui le liaient à ce dernier.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 Il ressort du considérant 14 de la directive 1999/70, fondée sur l'article 139, paragraphe 2, CE, que les parties signataires de l'accord-cadre ont souhaité, par la conclusion d'un tel accord, améliorer la qualité du travail à durée déterminée en garantissant l'application du principe de non-discrimination et 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 [...], figurant en annexe, conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP)».

- 5 Les deuxième et troisième alinéas du préambule de l'accord-cadre sont libellés 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.

Le présent accord 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.»

- 6 Les points 8 et 10 des considérations générales de l'accord-cadre sont rédigés comme suit:

«8. considérant que les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupations et activités qui peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs;

[...]

10. considérant que le présent accord renvoie aux États membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités d'application de ses principes généraux, prescriptions minimales et dispositions, afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre et les circonstances de secteurs et occupations particuliers, y compris les activités de nature saisonnière.»

- 7 En vertu de la clause 1 de l'accord-cadre, intitulée «Objet», l'objectif de celui-ci est, 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.

- 8 La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée «Champ d'application», énonce, à son point 1, 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.

- 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. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales».

10 La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée «Principe de non-discrimination», dispose, 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 soit justifié par des raisons objectives.»

11 La clause 5 de l'accord-cadre, intitulée «Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive», prévoit:

«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

La réglementation applicable aux universités

12 L'article 48 de la loi organique 6/2001 sur les universités (Ley Orgánica 6/2001 de Universidades), du 21 décembre 2001 (BOE n° 307, du 24 décembre 2001, p. 49400), telle que modifiée par la loi organique n° 7/2007, du 12 avril 2007 (BOE n° 89, du 13 avril 2007, ci-après la «loi 6/2001»), prévoit:

«1. Les universités peuvent recruter du personnel d'enseignement et de recherche sous le régime contractuel conformément aux modalités de recrutement par voie contractuelle spécifiques au secteur universitaire qui sont définies dans la présente loi ou selon les modalités prévues dans le statut des travailleurs [(Estatuto de los Trabajadores)] pour le remplacement

de travailleurs ayant un droit au maintien de leur emploi. Elles peuvent également recruter du personnel de recherche, du personnel technique ou autre par voie de contrat de travail pour une tâche ou un service déterminés, en vue de la réalisation de projets de recherche scientifique ou technique.

Les universités peuvent nommer en outre des professeurs émérites dans les conditions prévues par la présente loi.

2. Les modalités de recrutement par voie contractuelle spécifiques au secteur universitaire sont celles qui concernent les statuts d'assistant, de maître de conférences à durée déterminée, de maître de conférences à durée indéterminée, d'enseignant associé et d'enseignant invité.

Le régime des modalités de recrutement par voie contractuelle susvisées est celui fixé dans la présente loi et dans ses dispositions d'application; à titre complémentaire, il sera fait application du texte refondu de la loi portant statut des travailleurs [(Ley del Estatuto de los Trabajadores)], approuvé par le décret législatif royal 1/1995, du 24 mars 1995 [(BOE n° 75, du 29 mars 1995, p. 9654)], et de ses dispositions d'application.

[...]»

13 Aux termes de l'article 53 de la loi 6/2001, intitulé «Enseignants associés»:

«Le recrutement d'enseignants associés s'effectue conformément aux dispositions suivantes:

- a) peuvent être engagés des spécialistes de compétence reconnue attestant qu'ils exercent leur activité professionnelle hors du milieu universitaire;
- b) l'engagement a pour objet l'accomplissement de tâches d'enseignement par lesquelles ils apportent leurs connaissances et leur expérience professionnelles à l'université;
- c) l'engagement est temporaire et à temps partiel;
- d) la durée de l'engagement est trimestrielle, semestrielle ou annuelle, et peut être renouvelée pour des périodes de même durée, à condition qu'il soit toujours établi que l'activité professionnelle est exercée hors du milieu universitaire.»

14 L'article 20 du décret royal 898/1985, portant régime du corps enseignant universitaire (Real Decreto 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario), du 30 avril 1985 (BOE n° 146, du 19 juin 1985, p. 18927), dans sa version applicable aux faits en cause au principal, dispose:

«Article 20. Enseignants associés

1. Les universités peuvent recruter temporairement, à temps plein ou à temps partiel, dans les conditions prévues par leurs statuts et dans le respect des prévisions budgétaires, des enseignants associés parmi des spécialistes de compétence reconnue qui exercent normalement leur activité professionnelle hors de l'université.

2. Aux fins du paragraphe précédent, il est entendu par exercice normal de l'activité professionnelle, l'exercice, hors du milieu universitaire, de toute activité professionnelle rémunérée que permet d'exercer le diplôme détenu par l'intéressé pendant une période minimum de trois ans au cours des cinq années précédant son recrutement en tant qu'enseignant associé par une université.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, et dans les conditions prévues par les statuts le cas échéant, les universités peuvent recruter des personnes de compétence reconnue.

[...]

9. Les statuts des universités fixent la durée maximale de ces contrats, leur caractère renouvelable ou non, les conditions dans lesquelles les renouvellements successifs peuvent intervenir le cas échéant, et le nombre maximal de renouvellements.

[...]

10. Le respect du terme prévu dans le contrat implique son extinction automatique sans qu'une dénonciation préalable soit nécessaire, à moins que les parties n'aient convenu au préalable le renouvellement du contrat pour la période autorisée par les statuts ou pour une période moins longue.

11. L'extinction du contrat des enseignants associés à l'expiration du délai convenu n'ouvre droit à aucune indemnisation, sauf disposition contraire des statuts.

[...]

15. Les contrats des enseignants associés prennent fin non seulement dans les conditions visées au paragraphe 10 du présent article, mais également lorsque l'enseignant engagé atteint l'âge de la retraite, ainsi que pour tout autre motif éventuellement prévu par les statuts, non constitutif d'un abus de droit.»

15 La loi 1/2003 sur les universités de Catalogne (Ley 1/2003 de Universidades de Catalunya), du 19 février 2003 (BOE n° 60, du 11 mars 2003, p. 9404), prévoit:

«Article 43. Composition

1. Le corps enseignant universitaire se compose du personnel d'enseignement universitaire et du personnel engagé à titre permanent ou temporaire, en fonction des catégories prévues par la présente loi.

2. Dans l'exercice de leurs compétences, les universités doivent garantir l'identité des droits entre le personnel engagé à titre permanent et le personnel d'enseignement universitaire, sans préjudice des dispositions de la législation de base de l'État.

Article 44. Les enseignants engagés

1. Les enseignants engagés à titre permanent sont les professeurs, les professeurs agrégés et les maîtres-assistants permanents.

2. Relèvent de la catégorie des enseignants engagés à titre temporaire, les maîtres de conférences, les maîtres-assistants, les professeurs associés, les professeurs visiteurs et les professeurs émérites.

[...]

Article 50. Les enseignants associés

Les enseignants associés sont recrutés dans le cadre d'un engagement à temps partiel, à caractère temporaire et contractuel, parmi les spécialistes de compétence reconnue attestant qu'ils exercent leur activité professionnelle hors de l'université, afin d'accomplir des tâches d'enseignement au sein de l'université. Ils disposent d'une capacité d'enseignement de plein exercice dans le cadre de leur compétence.»

16 Les statuts de l'Universitat Pompeu Fabra, approuvés par le décret 209/2003, du 9 septembre 2003 (BOE n° 266, du 6 novembre 2003, p. 39397), et modifiés par l'accord GOV/203/2010, du 9 novembre 2010, disposent:

«Titre 6. Personnel enseignant

[...]

Chapitre 2. Corps enseignant

Article 93. Régime juridique

93.1. Le corps enseignant de l'[UPF] est régi par la loi [6/2001] et par ses dispositions d'application, par toute disposition adoptée par la Generalitat de Catalogne, par la loi générale sur les fonctionnaires, par les présents statuts et par leurs dispositions d'application.

93.2. Les enseignants engagés sont soumis aux dispositions de la loi [6/2001], de la loi [1/2003, du 19 février 2003,] sur les universités de Catalogne et à leurs dispositions d'application; à titre complémentaire, il est fait application du statut des travailleurs et de ses dispositions d'application, des présents statuts et de la convention collective applicable.

[...]

Section 1. Les enseignants recrutés

Article 101. Catégories et durée des contrats

[...]

101.3. Les enseignants associés sont recrutés dans le cadre d'un engagement à temps partiel et à caractère temporaire parmi des spécialistes de compétence reconnue attestant qu'ils exercent leur activité professionnelle hors du milieu universitaire, afin d'accomplir des tâches d'enseignement spécifiques. Les contrats sont conclus pour la durée fixée dans la loi [6/2001], et peuvent être renouvelés pour des périodes de même durée, sous réserve que les conditions relatives à l'exercice de l'activité professionnelle soient maintenues.»

- 17 L'article 16, paragraphe 3, de la convention collective applicable aux enseignants et aux chercheurs des universités publiques catalanes pour la période allant du 10 octobre 2006 au 31 décembre 2009 énonce:

«En ce qui concerne la condition relative à l'exercice de l'activité professionnelle pour pouvoir participer aux concours de recrutement d'enseignants associés, cette condition est considérée comme satisfaite lorsque les candidats attestent avoir exercé une activité professionnelle pendant au moins deux ans au cours des quatre dernières années, pour le compte d'autrui ou pour leur propre compte, ou selon toute autre modalité alternative dont chaque université peut convenir avec le comité d'entreprise correspondant.»

La réglementation générale applicable aux travailleurs à durée déterminée

- 18 L'article 15, paragraphes 3 et 5, du décret législatif royal 1/1995, portant approbation du texte refondu de la loi portant statut des travailleurs, dans sa version résultant du décret-loi royal 10/2010, établissant des mesures d'urgence pour la réforme du marché de l'emploi (Real Decreto-ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo), du 16 juin 2010 (BOE n° 147, du 17 juin 2010, p. 51699, ci-après le «statut des travailleurs»), en vigueur depuis le 18 juin 2010, dispose:

«3. Les contrats temporaires conclus en fraude à la loi sont présumés conclus pour une durée indéterminée.

[...]

5. Sans préjudice des dispositions des paragraphes 1, sous a), 2, et 3 du présent article, les travailleurs qui ont été engagés, avec ou sans interruption, pour une durée supérieure à [24] mois sur une période de [30] mois, pour occuper un poste de travail identique ou différent au sein de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises, en ayant conclu au moins deux contrats temporaires, que ce soit directement ou par leur mise à disposition par des entreprises de travail intérimaire, selon des modalités contractuelles à durée déterminée identiques ou différentes, acquièrent le statut de travailleurs permanents.

[...]»

- 19 La quinzième disposition additionnelle du statut des travailleurs, intitulée «Application des limites de durée au contrat pour une tâche ou un service déterminés et aux contrats successifs dans les administrations publiques», telle que modifiée par l'article 1^{er}, paragraphe 6, de la loi 35/2010, du 17 septembre 2010, établissant des mesures d'urgence pour la réforme du marché de l'emploi (BOE n° 227, du 18 septembre 2010, p. 79326), entrée en vigueur le 19 septembre 2010, se lit comme suit:

«1. Les dispositions de l'article 15, paragraphe 1, sous a), en matière de durée maximale du contrat pour une tâche ou un service déterminés, et de l'article 15, paragraphe 5, relatif aux limites applicables aux contrats successifs, de la présente loi, produisent des effets à l'égard des administrations publiques et des organismes publics ayant des liens avec elles ou qui sont dépendants d'elles, sans préjudice de l'application des principes constitutionnels d'égalité, de mérite et de compétence dans l'accès à l'emploi public, de sorte que cela ne soit pas un obstacle à l'obligation de pourvoir les postes en cause par le biais des procédures ordinaires, conformément aux dispositions prévues dans la réglementation applicable.

Dans cette perspective, le travailleur conserve le poste qu'il occupait jusqu'à ce que celui-ci soit pourvu en application des procédures susvisées, ce qui marque la fin de la relation d'emploi, à moins que ledit travailleur n'accède à un emploi public en ayant passé avec succès la procédure de sélection correspondante.

[...]

3. Aux fins de l'application de la limite applicable aux contrats successifs prévue à l'article 15, paragraphe 5, seuls sont pris en compte les contrats conclus dans le ressort de chacune des administrations publiques, à l'exclusion, à ces fins, des organismes publics, agences et autres entités de droit public ayant une personnalité morale propre, liés ou dépendants de ces dernières. En tout état de cause, les dispositions dudit article 15, paragraphe 5, ne sont pas applicables s'agissant des modalités particulières du contrat de travail visées dans la loi [6/2001] ou dans toute autre norme ayant rang de loi.»

- 20 En vertu du décret-loi royal 3/2012, établissant des mesures d'urgence pour la réforme du marché de l'emploi (Real Decreto-Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), du 10 février 2012, l'application de l'article 15, paragraphe 5, du statut des travailleurs a été suspendue jusqu'au 31 décembre 2012.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 21 M. Márquez Samohano a signé avec l'UPF un contrat de travail aux fins d'exercer les fonctions d'enseignant associé à temps partiel pour la période comprise entre le 30 septembre 2008 et le 29 septembre 2009. Ce contrat a été renouvelé à trois reprises, tout d'abord, jusqu'au 21 septembre 2010, ensuite, jusqu'au 21 septembre 2011 et, enfin, jusqu'au 28 juillet 2012. Au cours de la relation de travail en cause au principal, les horaires de travail de l'intéressé ont été modifiés pour atteindre six heures par semaine dans le dernier contrat de travail conclu.
- 22 Le 29 juin 2012, l'UPF a fait savoir au requérant au principal que ses fonctions prendraient fin le 28 juillet 2012.
- 23 À cette dernière date, ledit requérant a présenté une demande de renouvellement de son contrat de travail.
- 24 Le 29 juillet 2012, le recteur de l'UPF a informé M. Márquez Samohano que la relation de travail avait pris fin ce même jour, dès lors que son contrat de travail à durée déterminée était arrivé à son terme, conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi 6/2001 ainsi que de l'article 20 du décret royal 898/1985, et que ni le recrutement de l'intéressé ni l'extinction de ce contrat de travail n'étaient, par conséquent, entachés d'irrégularités.
- 25 La juridiction de renvoi précise que, lorsque le requérant au principal a conclu son premier contrat de travail, il a signé une déclaration aux termes de laquelle il entendait concilier l'exercice d'une activité d'enseignant associé avec celui d'une activité professionnelle dans le

secteur privé. M. Márquez Samohano n'aurait pas signé d'autres déclarations par la suite et n'aurait jamais été interrogé à ce sujet. Il aurait également fait savoir à ses supérieurs que les fonctions qu'il exerçait à l'université constituaient sa principale activité.

- 26 Le 13 septembre 2012, le requérant au principal a formé, devant le Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona, un recours contre l'UPF, par lequel il a demandé l'annulation de son licenciement ou, à titre subsidiaire, la constatation de l'absence de fondement de celui-ci. Pour l'essentiel, ledit requérant soutient que son contrat de travail et les renouvellements ultérieurs de ce dernier sont irréguliers et ont été conclus en fraude à la loi, au motif que, d'une part, les conditions légales permettant son recrutement comme enseignant associé n'étaient pas remplies et, d'autre part, les circonstances prévues par la législation nationale pour la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée n'étaient pas réunies.
- 27 Dans la décision de renvoi, le Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona constate que, à la différence de la réglementation générale applicable aux contrats de travail à durée déterminée, la réglementation applicable aux universités, en particulier l'article 53 de la loi 6/2011, ne comporte, s'agissant du recrutement des enseignants associés, aucune mesure légale équivalente pour prévenir le recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs. Cette réglementation ne prévoirait pas non plus de raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats et n'imposerait ni une durée maximale totale ni le nombre de renouvellements desdits contrats. En particulier, l'article 15, paragraphe 5, du statut des travailleurs, selon lequel les travailleurs engagés pour une durée supérieure à 24 mois sur une période de 30 mois peuvent, dans certaines conditions, obtenir un contrat de travail à durée indéterminée, ne serait pas applicable dans la présente affaire. La réglementation nationale applicable aux universités semblerait donc incompatible avec la clause 5 de l'accord-cadre.
- 28 Par ailleurs, la juridiction de renvoi souligne que, dans le secteur privé, lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée est illégal, que ce soit en raison du recours abusif à des contrats successifs ou en raison d'une fraude à la loi, ce qui implique, en vertu de l'article 15, paragraphes 3 et 5, du statut des travailleurs, que ce contrat soit réputé conclu pour une durée indéterminée, la relation de travail ne peut être résiliée par l'employeur que par la voie d'un licenciement assorti du paiement d'indemnités légales. En revanche, dans le secteur public, dans une situation similaire, eu égard aux principes constitutionnels d'égalité, de mérite et de compétence auxquels est soumis l'accès à l'emploi public, la relation de travail à durée indéterminée ainsi établie pourrait, en vertu de l'article 1^{er}, paragraphe 2, de la quinzième disposition additionnelle du statut des travailleurs, prendre fin, sans le paiement d'aucune indemnité, au motif que le poste occupé par le travailleur concerné a été pourvu ou supprimé. Ainsi, les travailleurs «à durée indéterminée» («por tiempo indefinido») du secteur public ne seraient ainsi pas assimilés à des travailleurs «permanents» («fijos») de ce secteur, lesquels, en tant que travailleurs engagés sans aucune limitation dans le temps, bénéficieraient des mêmes droits, quant aux effets de l'extinction des contrats de travail, que les travailleurs à durée indéterminée du secteur privé. Les premiers de ces travailleurs, qualifiés de «travailleurs à durée indéterminée non permanents», seraient donc, en réalité, traités de la même manière que les travailleurs à durée déterminée.
- 29 La juridiction de renvoi estime que cette notion de «travailleur à durée indéterminée non permanent» ne correspond pas à la définition du «travailleur à durée indéterminée» figurant à la clause 3 de l'accord-cadre, puisque la relation de travail d'un tel travailleur prend fin en raison de la survenance d'un événement déterminé. En conséquence, la question se poserait de savoir si un travailleur relevant de ladite notion doit être traité, en ce qui concerne le droit au bénéfice d'une indemnité en cas de résiliation unilatérale de la relation de travail par l'employeur, de la même manière qu'un travailleur permanent du secteur public ou qu'un travailleur à durée indéterminée du secteur privé.
- 30 Dans ces conditions, le Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:
- «1) La clause 5 de l'accord-cadre [...] doit-elle être interprétée en ce sens que des dispositions légales nationales telles que les articles 48 et 53 de la loi [6/2001], qui ne fixent aucune limite dans le temps à l'utilisation de contrats de travail successifs, alors qu'il n'existe aucune mesure de droit interne permettant d'éviter le recours abusif à des

contrats de travail à durée déterminée successifs pour les enseignants d'université, s'opposent à son application?

- 2) La notion de 'travailleur à durée indéterminée', définie à la clause 3 de l'accord-cadre [...], doit-elle être interprétée en ce sens qu'une réglementation telle que celle visée à l'article 1^{er}, paragraphe 2, de la quinzième disposition additionnelle du statut des travailleurs, qui prévoit que son contrat de travail peut prendre fin lorsque l'administration cocontractante pourvoit le poste de travail qu'il occupe, s'oppose à cette définition?
- 3) Étant donné que le droit des travailleurs à durée indéterminée, reconnu en tant que tels, de percevoir une indemnisation en cas d'extinction du contrat pour un motif ne tenant pas à leur personne constitue une mesure appropriée en droit national pour prévenir et sanctionner l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée dans le secteur privé, et qu'il n'existe aucune mesure équivalente dans le secteur public, le fait de reconnaître aux travailleurs à durée indéterminée de l'administration publique le même droit que celui reconnu aux travailleurs à durée indéterminée du secteur privé de percevoir l'indemnisation légalement prévue constitue-t-il une mesure appropriée au sens de la clause 5 de l'accord-cadre [...]?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

- 31 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande 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, qui permet aux universités de procéder au renouvellement des contrats de travail à durée déterminée successifs conclus avec des enseignants associés, sans aucune limitation en ce qui concerne la durée maximale et le nombre de renouvellements de ces contrats.
- 32 Le gouvernement espagnol fait valoir que cette question est irrecevable à un double titre.
- 33 D'une part, celle-ci serait sans aucun rapport avec l'objet du litige au principal. En effet, dans sa demande présentée devant la juridiction de renvoi, le requérant au principal se bornerait à soutenir que ses contrats de travail à durée déterminée ont été conclus en fraude à la loi, au sens de l'article 15, paragraphe 3, du statut des travailleurs, au motif que les conditions légales permettant son recrutement comme enseignant associé n'étaient pas remplies et que les circonstances prévues par la loi pour pouvoir conclure un contrat à durée déterminée n'étaient pas réunies. Or, la fraude à la loi ne relèverait pas de l'objet de l'accord-cadre.
- 34 D'autre part, l'accord-cadre ne serait pas applicable aux contrats de travail à durée déterminée conclus avec des enseignants associés. En effet, il n'existerait, en l'espèce, aucun travailleur à durée indéterminée comparable, au sens de la clause 4 dudit accord-cadre. Par ailleurs, le contrat de travail à durée déterminée conclu avec un enseignant associé ne pourrait, de par sa nature, faire l'objet d'abus, au sens de la clause 5 de l'accord-cadre. En effet, l'activité d'un tel enseignant étant accessoire à une activité externe de spécialiste à compétence reconnue, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs ne pourrait en aucun cas placer l'intéressé en situation de précarité.
- 35 Il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, 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 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 (voir, notamment, arrêts du 22 juin 2010, Melki et Abdeli, C-188/10 et C-189/10, Rec. p. I-5667, point 27 et jurisprudence citée, ainsi que du 11 avril 2013, Della Rocca, C-290/12, point 29).

- 36 Or, en l'occurrence, il suffit de constater que, d'une part, quel que soit le libellé de la demande formée devant la juridiction de renvoi par le requérant au principal, il ressort clairement des éléments fournis par la juridiction de renvoi que ce dernier a conclu plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs, lesquels font précisément l'objet de la clause 5 de l'accord-cadre. L'interprétation de cette clause est donc manifestement susceptible d'avoir une utilité aux fins de la résolution du litige au principal. D'autre part, l'allégation selon laquelle un enseignant associé, tel que ledit requérant, ne relèverait pas du champ d'application de l'accord-cadre concerne la réponse au fond à la question posée et non la recevabilité de cette dernière.
- 37 Dans ces conditions, il convient de considérer que la première question est recevable.
- 38 En ce qui concerne le fond, il y a lieu, à titre liminaire, de rappeler qu'il ressort du libellé même de la clause 2, point 1, de l'accord-cadre que le champ d'application de ce dernier est conçu de manière large, dès lors qu'il vise 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 «travailleurs 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 (arrêts du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, Rec. p. I-6057, point 56, ainsi que Della Rocca, précité, point 34).
- 39 Il s'ensuit qu'un travailleur tel qu'un enseignant associé d'une université dont le contrat de travail, selon les dispositions du droit national, doit nécessairement avoir été conclu pour une durée déterminée relève du champ d'application de l'accord-cadre.
- 40 Il est sans incidence à cet égard, contrairement à ce que fait valoir le gouvernement espagnol, qu'il n'existe pas, pour un tel travailleur, un travailleur à durée indéterminée comparable ou que ce travailleur ne puisse faire l'objet de contrats de travail à durée déterminée successifs abusifs. En effet, de telles considérations sont uniquement pertinentes en vue d'identifier une éventuelle violation des clauses 4 et 5 de l'accord-cadre, qui portent, respectivement, sur le respect du principe de non-discrimination entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs à durée indéterminée ainsi que sur les mesures visant à prévenir l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs. Ces considérations ne sont, en revanche, pas pertinentes pour la détermination du champ d'application de l'accord-cadre, lequel est défini à la clause 2, point 1, lue en combinaison avec la clause 3, point 1, de cet accord-cadre.
- 41 Il convient de rappeler que la clause 5, point 1, de l'accord-cadre a pour objet 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, considéré comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs, en prévoyant un certain nombre de dispositions protectrices minimales destinées à éviter la précarisation de la situation des salariés (voir arrêts Adeneler e.a., précité, point 63; du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, Rec. p. I-3071, point 73, ainsi que du 26 janvier 2012, Küçük, C-586/10, point 25).
- 42 Ainsi, cette disposition de l'accord-cadre impose aux États membres, en vue de prévenir l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des mesures qu'elle énumère, lorsque leur droit interne ne comporte pas de mesures légales équivalentes. Les mesures ainsi énumérées au point 1, sous a) à c), de ladite 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 (voir arrêts précités Angelidaki e.a., point 74, ainsi que Küçük, point 26).
- 43 En l'occurrence, il est constant que la réglementation applicable au requérant au principal, en particulier les statuts de l'UPF, ne comporte aucune mesure légale équivalente, au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, et n'impose aucune limitation en ce qui concerne tant la durée maximale totale que le nombre de renouvellements des contrats de travail à durée déterminée conclus par les universités avec les enseignants associés, en vertu de ladite clause 5, point 1, sous b) et c).

- 44 Dans ces conditions, il convient d'examiner dans quelle mesure le renouvellement de tels contrats de travail est susceptible d'être justifié par une raison objective, au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre.
- 45 Selon la jurisprudence, la notion de «raison objective» doit être entendue comme visant des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs. Ces circonstances peuvent résulter notamment de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles de tels contrats 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 (arrêts précités Angelidaki e.a., point 96 et jurisprudence citée, ainsi que Küçük, point 27).
- 46 En revanche, une disposition nationale qui se bornerait à autoriser, de manière générale et abstraite, par une norme législative ou réglementaire, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs ne serait pas conforme aux exigences précisées au point précédent du présent arrêt (arrêts précités Angelidaki e.a., point 97 et jurisprudence citée, ainsi que Küçük, point 28).
- 47 En effet, une telle disposition, de nature purement formelle, ne permet pas de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable, est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet. Cette disposition comporte donc un risque réel d'entraîner un recours abusif à ce type de contrats et n'est, dès lors, pas compatible avec l'objectif et l'effet utile de l'accord-cadre (voir, en ce sens, arrêts précités Angelidaki e.a., précité, points 98 et 100 ainsi que jurisprudence citée, et Küçük, point 29).
- 48 Il ressort cependant de la réglementation nationale en cause au principal, telle qu'elle est exposée dans la décision de renvoi, que la conclusion et le renouvellement, par les universités, de contrats de travail à durée déterminée avec des enseignants associés, tels que le requérant au principal, sont justifiés par la nécessité de confier à des «spécialistes de compétence reconnue» qui exercent une activité professionnelle en dehors du milieu universitaire l'accomplissement à temps partiel de tâches d'enseignement spécifiques, afin que ceux-ci apportent leurs connaissances et leur expérience professionnelle à l'université, en établissant ainsi un partenariat entre le milieu de l'enseignement universitaire et le milieu professionnel. Selon cette réglementation, un tel enseignant associé doit avoir exercé une activité professionnelle rémunérée sur la base du diplôme obtenu par celui-ci, pendant une période minimale de plusieurs années au cours d'une période déterminée précédant son recrutement par l'université. Les contrats de travail en question sont, par ailleurs, conclus et renouvelés sous réserve que les conditions relatives à l'exercice de l'activité professionnelle soient maintenues et ils doivent prendre fin lorsque l'enseignant associé concerné atteint l'âge de la retraite.
- 49 Il apparaît ainsi, sous réserve des vérifications qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'effectuer, cette dernière étant exclusivement compétente pour interpréter le droit national, que cette réglementation fixe les circonstances précises et concrètes dans lesquelles des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus et renouvelés aux fins de l'emploi d'enseignants associés et qu'elle répond à un besoin véritable.
- 50 En particulier, de tels contrats temporaires apparaissent de nature à atteindre l'objectif poursuivi, consistant à enrichir l'enseignement universitaire, dans des domaines spécifiques, par l'expérience de spécialistes reconnus, dès lors que ces contrats permettent de tenir compte de l'évolution tant des compétences des intéressés dans les domaines concernés que des besoins des universités.
- 51 À cet égard, il convient de rappeler que, si les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail, l'accord-cadre lui-même reconnaît, ainsi qu'il ressort des deuxième et troisième alinéas de son préambule ainsi que des points 8 et 10 de ses considérations générales, que les contrats à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs ou pour certaines occupations ou activités (voir, en ce sens, arrêts Adeneler e.a., précité, point 61; du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, point 86, et du 15 mars 2012, Sibilio, C-157/11, point 38).

- 52 Par ailleurs, compte tenu du fait que, pour être recruté comme enseignant associé, l'intéressé doit nécessairement exercer une activité professionnelle en dehors de l'université et qu'il ne peut accomplir ses tâches d'enseignement qu'à temps partiel, il n'apparaît pas non plus qu'un tel contrat de travail à durée déterminée soit susceptible, en tant que tel, de porter atteinte à la finalité de l'accord-cadre, qui est de protéger les travailleurs contre l'instabilité en matière d'emploi.
- 53 Il convient, dès lors, de constater que, ainsi que l'ont fait valoir l'ensemble des intéressés ayant déposé des observations écrites devant la Cour, une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui permet aux universités de procéder au renouvellement de contrats de travail à durée déterminée successifs conclus avec des enseignants associés, apparaît, sous réserve des vérifications à effectuer par la juridiction de renvoi, conforme à la clause 5, point 1, de l'accord-cadre.
- 54 Il y a lieu néanmoins de souligner que, si la raison objective prévue par une réglementation nationale telle que celle en cause au principal peut, en principe, être admise, les autorités compétentes doivent veiller à ce que l'application concrète de cette réglementation nationale, eu égard aux particularités de l'activité concernée et aux conditions de son exercice, soit conforme aux exigences de l'accord-cadre. Lors de l'application de la disposition du droit national concernée, ces autorités doivent donc être en mesure de dégager des critères objectifs et transparents aux fins de vérifier si le renouvellement de tels contrats répond effectivement à un besoin véritable et est de nature à atteindre l'objectif poursuivi et nécessaire à cet effet (voir arrêt Küçük, précité, point 34).
- 55 À cet égard, il convient de rappeler que le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée pour couvrir des besoins qui ont, en fait, un caractère non pas provisoire mais, tout au contraire, permanent et durable n'est pas justifié, au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre (voir, notamment, arrêt Küçük, précité, point 36).
- 56 En effet, une telle utilisation des contrats ou des relations de travail à durée déterminée irait directement à l'encontre de la prémisse sur laquelle se fonde l'accord-cadre, à savoir que les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail, même si les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs ou pour certaines occupations et activités (voir arrêts Adeneler e.a., point 61, et Küçük, point 37).
- 57 Les seules circonstances que des contrats de travail à durée déterminée conclus avec des enseignants associés soient renouvelés en vue de couvrir un besoin récurrent ou permanent des universités en la matière et qu'un tel besoin pourrait être satisfait dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ne sont toutefois pas de nature à exclure l'existence d'une raison objective, au sens de la clause 5, point 1, de l'accord-cadre, dès lors que la nature de l'activité d'enseignement en question et les caractéristiques inhérentes à cette activité peuvent justifier, dans le contexte en cause, l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée. Si les contrats de travail à durée déterminée conclus avec les enseignants associés couvrent un besoin permanent des universités, dans la mesure où l'enseignant associé, en vertu d'un tel contrat de travail à durée déterminée, exécute des tâches bien définies qui font partie des activités habituelles des universités, il n'en reste pas moins que le besoin en matière de recrutement d'enseignants associés demeure temporaire dans la mesure où cet enseignant est censé reprendre son activité professionnelle à temps plein à la fin de son contrat (voir, en ce sens, arrêt Küçük, précité, points 38 et 50).
- 58 En revanche, des contrats de travail à durée déterminée tels que ceux en cause au principal ne sauraient être renouvelés aux fins de l'accomplissement de manière permanente et durable, fût-ce à temps partiel, des tâches d'enseignement qui relèvent normalement de l'activité du personnel enseignant ordinaire.
- 59 Il appartient, dès lors, à toutes les autorités de l'État membre concerné, y compris les juridictions nationales, d'assurer, dans le cadre de leurs compétences respectives, le respect de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, en vérifiant concrètement que le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs conclus avec des enseignants associés vise à couvrir des besoins provisoires et qu'une réglementation telle que celle en cause au principal n'est pas utilisée, en fait, pour satisfaire des besoins

permanents et durables des universités en matière de recrutement de personnels enseignants (voir, par analogie, arrêts précités Angelidaki e.a., point 106, et Küçük, point 39).

- 60 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que la clause 5 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui permet aux universités de procéder au renouvellement des contrats de travail à durée déterminée successifs conclus avec des enseignants associés, sans aucune limitation en ce qui concerne la durée maximale et le nombre de renouvellements de ces contrats, dès lors que de tels contrats, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, sont justifiés par une raison objective, au sens du point 1, sous a), de cette clause. Cependant, il incombe également à cette juridiction de vérifier concrètement que, dans l'affaire au principal, le renouvellement des contrats de travail à durée déterminée successifs en cause visait effectivement à couvrir des besoins provisoires et qu'une réglementation telle que celle en cause au principal n'a pas été utilisée, en fait, pour satisfaire des besoins permanents et durables en matière de recrutement de personnels enseignants.

Sur les deuxième et troisième questions

- 61 Par ses deuxième et troisième questions, la juridiction de renvoi demande en substance si la clause 3 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle prévue à l'article 1^{er}, deuxième alinéa, de la quinzième disposition additionnelle du statut des travailleurs, selon laquelle les travailleurs du secteur public ayant été employés en vertu de contrats de travail à durée déterminée ayant excédé la durée maximale édictée à l'article 15, paragraphe 5, de ce statut sont soumis au régime spécifique des travailleurs «à durée indéterminée non permanents», en vertu duquel, lorsque l'employeur pourvoit leur poste en application des procédures de concours, leur relation de travail se termine automatiquement, sans qu'ils aient droit au versement d'une indemnité, alors que tant les travailleurs à durée indéterminée du secteur privé que les travailleurs permanents du secteur public auraient droit, dans un cas similaire, au bénéfice d'une indemnité de licenciement.
- 62 Force est de constater que, ainsi que l'ont soutenu l'ensemble des intéressés ayant déposé des observations écrites devant la Cour, ces questions sont dépourvues de pertinence aux fins de la résolution du litige au principal, dès lors qu'elles présentent un caractère hypothétique.
- 63 En effet, en admettant même qu'un recours abusif à l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs puisse être constaté dans l'affaire au principal, la juridiction de renvoi a elle-même indiqué dans sa décision, ainsi qu'il ressort des points 27 et 43 du présent arrêt et comme le postule le libellé de la première question, que la transformation de ces contrats en contrat de travail à durée indéterminée, telle qu'elle est prévue à l'article 15, paragraphe 5, du statut des travailleurs, n'est pas applicable à un enseignant associé, tel que le requérant au principal.
- 64 Il en résulte que, conformément à la jurisprudence rappelée au point 35 du présent arrêt, les deuxième et troisième questions sont irrecevables.

Sur les dépens

- 65 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 (huitième chambre) dit pour droit:

La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit

être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui permet aux universités de procéder au renouvellement des contrats de travail à durée déterminée successifs conclus avec des enseignants associés, sans aucune limitation en ce qui concerne la durée maximale et le nombre de renouvellements de ces contrats, dès lors que de tels contrats, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, sont justifiés par une raison objective, au sens du point 1, sous a), de cette clause. Cependant, il incombe également à cette juridiction de vérifier concrètement que, dans l'affaire au principal, le renouvellement des contrats de travail à durée déterminée successifs en cause visait effectivement à couvrir des besoins provisoires et qu'une réglementation telle que celle en cause au principal n'a pas été utilisée, en fait, pour satisfaire des besoins permanents et durables en matière de recrutement de personnels enseignants.

Signatures