

ARRÊT DE LA COUR (dixième chambre)

29 janvier 2026 [\\*](#)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Contrats de travail à durée déterminée dans le secteur des fondations lyriques et symphoniques – Travailleuse engagée sur le fondement de contrats à durée déterminée successifs – Clause 5 – Mesures visant à sanctionner le recours abusif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée successifs – Réglementation nationale ne permettant pas une requalification du contrat de travail mais prévoyant notamment la réparation du préjudice subi »

Dans l'affaire C-668/24,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunale di Milano (tribunal de Milan, Italie), par décision du 7 octobre 2024, parvenue à la Cour le 11 octobre 2024, dans la procédure

**Eliz ErkutDuygu**

contre

**Fondazione Teatro alla Scala di Milano,**

LA COUR (dixième chambre),

composée de M. J. Passer, président de chambre, MM. D. Gratsias et B. Smulders (rapporteur), juges,

avocat général : M. R. Norkus,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour M<sup>me</sup> Erkut Duygu, par M<sup>es</sup> F. Andretta, E. Casali et L. De Andreis, avvocati,
- pour la Fondazione Teatro alla Scala di Milano, par M<sup>es</sup> G. Brambilla, A. Giussani, L. Molteni et A. Rampolla, avvocati,
- pour le gouvernement italien, par M. S. Fiorentino, en qualité d'agent, assisté de M<sup>me</sup> L. Fiandaca et M. A. Giovannini, avvocati dello Stato,
- pour la Commission européenne, par M<sup>mes</sup> S. Delaude et D. Recchia, 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 4 et 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'« accord-cadre »), qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M<sup>me</sup> Eliz Erkut Duygu, ballerine, à la Fondazione Teatro alla Scala di Milano (Fondation La Scala de Milan, Italie) (ci-après la « Fondation ») au sujet de la qualification de la relation de travail entre ces parties, issue de contrats de travail à durée déterminée successifs conclus entre l'année 2016 et l'année 2019.

### **Le cadre juridique**

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

- 3 Aux termes de l'article 2, premier alinéa, de la directive 1999/70 :  
« Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 10 juillet 2001 ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission [européenne]. »
- 4 Le point 8 des considérations générales de l'accord-cadre est rédigé comme suit :  
« 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. »
- 5 La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée « Principe de non-discrimination », dispose :  
« 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.

[...]

3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres, après consultation des partenaires sociaux, et/ou par les partenaires sociaux, compte tenu de la législation [c]ommunautaire et la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.

[...] »

- 6 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 italien***

*Le décret-loi n° 64, du 30 avril 2010*

- 7 L'article 3, paragraphe 6, du decreto-legge n. 64 – Disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali (décret-loi n° 64, portant dispositions urgentes en matière de spectacles et d'activités culturelles), du 30 avril 2010 (GURI n° 100, du 30 avril 2010), converti, avec des modifications, en legge n. 100 (loi n° 100), du 29 juin 2010 (GURI n° 150, du 30 juin 2010, p. 2), dispose, d'une part, que l'article 3, paragraphes 4 et 5, de la legge n. 426 – Provvedimenti straordinari a sostegno delle attività musicali (loi n° 426, portant mesures extraordinaires de soutien des activités musicales), du 22 juillet 1977 (GURI n° 206, du 28 juillet 1977), continue à s'appliquer aux fondations lyriques et symphoniques, indépendamment de leur transformation en personnes de droit privé. D'autre part, il prévoit que les dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphes 01 et 2, du decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (décret législatif n° 368, portant transposition de la directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée), du 6 septembre 2001 (GURI n° 235, du 9 octobre 2001), ne sont pas applicables aux fondations lyriques et symphoniques.

*Le décret-loi n° 91, du 8 août 2013*

- 8 L'article 11 du decreto-legge n. 91 – Disposizioni urgenti per la tutela, la valorizzazione e il rilancio dei beni e delle attività culturali e del turismo (décret-loi n° 91, portant dispositions urgentes pour la protection, la valorisation et la relance des biens et des activités culturelles et du tourisme), du 8 août 2013 (GURI n° 186, du 9 août 2013), converti, avec des modifications, en legge n. 112 (loi n° 112), du 7 octobre 2013 (GURI n° 236, du 8 octobre 2013, p. 1), intitulé « Dispositions urgentes pour l'assainissement des fondations lyriques et symphoniques et la relance du système national musical d'excellence », dispose, à son paragraphe 19 :
- « La relation de travail à durée indéterminée avec les fondations lyriques et symphoniques est instituée exclusivement par le biais de procédures publiques de sélection. [...] »

*Le décret législatif n° 81/2015*

- 9 La juridiction de renvoi précise que les contrats en cause au principal ont été conclus pour partie sous l'empire de la version initiale du decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (décret législatif n° 81 sur le règlement systématique des contrats de travail et révision de la législation sur les obligations professionnelles, conformément à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 7, de la loi n° 183, du 10 décembre 2014), du 15 juin 2015 (supplément ordinaire à la GURI n° 144, du 24 juin 2015, ci-après le « décret législatif n° 81/2015 »), et pour partie sous l'empire de ce décret législatif, tel que modifié par le décret-loi n° 87, du 12 juillet 2018, converti en loi n° 96, du 9 août 2018 (ci-après le « décret législatif n° 81/2015, tel que modifié »).
- 10 L'article 19 du décret législatif n° 81/2015 disposait :
- « 1. Le contrat de travail salarié peut être conclu pour une durée déterminée ne dépassant pas 36 mois.
2. Sauf disposition contraire des conventions collectives et exception faite des activités saisonnières visées à l'article 21, paragraphe 2, la durée des relations de travail à durée déterminée liant le même employeur au même travailleur, par l'effet d'une succession de contrats conclus pour l'exécution de tâches de même niveau et de même catégorie juridique et indépendamment des périodes d'interruption entre un contrat et l'autre, ne peut pas dépasser 36 mois. Pour le calcul de ce délai, il est également tenu compte des périodes de missions comportant des tâches de même niveau et de même catégorie juridique, effectuées entre les mêmes personnes, dans le cadre du recours au travail à durée déterminée. Lorsque la limite de 36 mois est dépassée, à la suite d'un contrat unique ou d'une succession de contrats, le contrat fait l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée à compter de la date du dépassement du terme.
3. Sans préjudice du paragraphe 2, un autre contrat à durée déterminée entre les mêmes personnes, d'une durée maximale de 12 mois, peut être conclu auprès de la direction territoriale du Travail territorialement compétente. À défaut de respecter la procédure décrite, et en cas de dépassement du terme établi dans ce même contrat, ce dernier fait l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée à compter de la date de sa conclusion. »

- 11 L'article 21 de ce décret législatif prévoyait :

« 1. Le terme du contrat à durée déterminée ne peut être prorogé, avec l'accord du travailleur, que si la durée initiale du contrat est inférieure à 36 mois et, dans tous les cas, au maximum cinq fois sur une période de 36 mois, quel que soit le nombre de contrats. Si le nombre de prorogations est supérieur, le contrat fait l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée à la date à laquelle prend cours la sixième prorogation.

2. Si le travailleur est réengagé à durée déterminée dans les dix jours de l'échéance d'un contrat d'une durée ne dépassant pas six mois, ou dans les vingt jours de l'échéance d'un contrat d'une durée supérieure à six mois, le second contrat fait l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux travailleurs employés dans les activités saisonnières désignées par décret du ministère du Travail et des Politiques sociales ni dans les cas prévus par les conventions collectives. Les dispositions du décret n° 1525 du président de la République du 7 octobre 1963 continuent de s'appliquer jusqu'à l'adoption du décret prévu à la deuxième phrase.

[...] »

- 12 Aux termes de l'article 29, paragraphe 3, dudit décret législatif :  
« Les dispositions énoncées à l'article 19, paragraphes 1 à 3, et à l'article 21 ne s'appliquent pas au personnel artistique et technique des fondations de production musicale visées par le décret législatif n° 367 du 29 juin 1996. »
- 13 Selon la juridiction de renvoi, cette dernière disposition s'inscrit dans la continuité de la disposition antérieure, à savoir l'article 11, paragraphe 4, du décret législatif no 368, du 6 septembre 2001, qui prévoyait que les règles énoncées aux articles 4 et 5 de ce dernier décret législatif concernant, respectivement, les limites temporelles et causales applicables aux contrats à durée déterminée et la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée en cas de non-respect ne s'appliquaient pas au personnel artistique et technique des fondations de production musicale.
- 14 L'article 19 du décret législatif n° 81/2015, tel que modifié, prévoyait :  
« 1. Le contrat de travail salarié peut être conclu pour une durée déterminée ne dépassant pas 12 mois. Il peut être conclu pour une durée supérieure, qui ne peut toutefois excéder 24 mois, uniquement si l'une au moins des conditions suivantes est remplie :
- a) des besoins temporaires et objectifs, étrangers à l'activité ordinaire, ou des besoins de remplacement d'autres travailleurs le justifient ;
  - b) des besoins liés à des augmentations temporaires, significatives et non prévisibles de l'activité ordinaire le justifient. [...]
- ((b-bis) des besoins spécifiques prévus par les conventions collectives visées à l'article 51 le justifient.))
- ((1.1 La durée supérieure à 12 mois, mais n'excédant pas 24 mois en tout état de cause, visée au paragraphe 1 du présent article, peut être prévue dans les contrats de travail salarié en cas de besoins spécifiques définis dans les conventions collectives de

travail visées à l'article 51, en application de ce paragraphe 1, sous b-bis), jusqu'au 30 septembre 2022.))

1-bis. Si le contrat a été conclu pour une durée de plus de 12 mois sans que les conditions visées au paragraphe 1 soient remplies, le contrat fait l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée à compter de la date du dépassement du terme de 12 mois.

[...]

2. Sauf disposition contraire des conventions collectives et exception faite des activités saisonnières visées à l'article 21, paragraphe 2, la durée des relations de travail à durée déterminée liant le même employeur au même travailleur, par l'effet d'une succession de contrats conclus pour l'exécution de tâches de même niveau et de même catégorie juridique et indépendamment des périodes d'interruption entre un contrat et l'autre, ne peut pas dépasser 24 mois. Pour le calcul de ce délai, il est également tenu compte des périodes de missions comportant des tâches de même niveau et de même catégorie juridique, effectuées entre les mêmes personnes, dans le cadre du recours au travail à durée déterminée. Lorsque la limite de 24 mois est dépassée, à la suite d'un contrat unique ou d'une succession de contrats, le contrat fait l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée à compter de la date du dépassement du terme. [...]

3. Sans préjudice du paragraphe 2, un autre contrat à durée déterminée entre les mêmes personnes, d'une durée maximale de 12 mois, peut être conclu auprès de la direction territoriale du Travail territorialement compétente. À défaut de respecter la procédure décrite, et en cas de dépassement du terme établi dans ce même contrat, ce dernier fait l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée à compter de la date de sa conclusion. »

- 15 L'article 21 du décret législatif n° 81/2015, tel que modifié, était formulé comme suit :  
« 01. Le contrat ne peut être renouvelé que sous réserve du respect des conditions de l'article 19, paragraphe 1. Le contrat peut être prorogé librement au cours des 12 premiers mois et, par la suite, uniquement si les conditions de l'article 19, paragraphe 1, sont remplies. En cas de violation des dispositions des première et deuxième phrases, le contrat fait l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée. Les contrats portant sur des activités saisonnières, telles que visées au paragraphe 2 du présent article, peuvent être renouvelés ou prorogés même si les conditions énoncées à l'article 19, paragraphe 1, ne sont pas remplies. [...]

1. Le terme du contrat à durée déterminée ne peut être prorogé, avec l'accord du travailleur, que si la durée initiale du contrat est inférieure à 24 mois et, dans tous les cas, au maximum quatre fois sur une période de 24 mois, quel que soit le nombre de contrats. Si le nombre de prorogations est supérieur, le contrat fait l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée à la date à laquelle prend cours la cinquième prorogation.

[...]

2. Si le travailleur est réengagé à durée déterminée dans les dix jours de l'échéance d'un contrat d'une durée ne dépassant pas six mois, ou dans les vingt jours de l'échéance d'un contrat d'une durée supérieure à six mois, le second contrat fait l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux travailleurs employés dans les activités saisonnières désignées par décret du ministère du Travail et des Politiques sociales ni dans les cas prévus par les conventions collectives. Les dispositions du décret n° 1525 du président de la République du 7 octobre 1963 continuent de s'appliquer jusqu'à l'adoption du décret prévu à la deuxième phrase. [...]

[...] »

### **Le litige au principal et la question préjudicielle**

- 16 La requérante au principal, M<sup>me</sup> Eliz Erkut Duygu, a travaillé en tant que ballerine dans le corps de ballet de la Fondation, dans le cadre de plusieurs contrats, entre l'année 2014 et l'année 2019. Plus précisément, après un premier contrat de travail salarié à durée déterminée, du 4 novembre 2014 au 18 janvier 2015, en tant qu'élève, elle a conclu, à la suite d'une procédure de sélection, une série de contrats successifs en qualité de travailleur indépendant entre le 16 août 2016 et le 9 juillet 2019.
- 17 Estimant qu'elle figurait de manière permanente dans les effectifs de la Fondation et qu'elle avait effectué sa prestation de travail selon des modalités identiques à celles du personnel engagé à durée indéterminée, M<sup>me</sup> Erkut Duygu a saisi la juridiction de renvoi, le Tribunale di Milano (tribunal de Milan, Italie), invoquant l'illégalité des contrats qu'elle a conclus avec la Fondation en tant que travailleur indépendant. Elle a demandé que la nature salariée de la relation de travail soit constatée et que sa réintégration soit prononcée, en raison du caractère abusif de la succession de contrats de travail à durée déterminée.
- 18 Cette juridiction relève que le litige dont elle est ainsi saisie s'inscrit dans le contexte de procédures introduites par d'autres danseurs de la Fondation sur lesquelles le Tribunale di Milano (tribunal de Milan) a déjà statué. En particulier, dans le contexte d'une situation factuelle comparable à celle de la présente affaire, ce tribunal aurait reconnu le caractère purement fictif des contrats conclus entre cette Fondation et ces danseurs en tant que travailleurs indépendants ainsi que l'utilisation de ces contrats comme moyen de contourner la législation applicable, et aurait constaté que la relation de travail était de nature salariée. Toutefois, la réintégration des travailleurs n'aurait pas été ordonnée, la possibilité de sanctionner le caractère abusif de la succession de contrats à durée déterminée par leur requalification en contrat à durée indéterminée ayant été exclue sur le fondement d'une orientation jurisprudentielle consacrée pour la première fois par les chambres réunies de la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation, Italie) au cours de l'année 2023. Cette cour suprême serait ainsi revenue sur sa jurisprudence antérieure, qui aurait tendu à reconnaître la protection complète attachée à l'établissement d'un rapport d'emploi salarié en cas de succession abusive de contrats à durée déterminée également dans le secteur des fondations lyriques et symphoniques.
- 19 Ladite juridiction estime que ce contexte justifie d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union. En effet, bien qu'elle soit consciente qu'une question essentiellement comparable à celle posée dans la présente affaire a été examinée par la Cour dans l'arrêt du 25 octobre 2018, [Sciotto](#) (C-331/17, ci-après l'« arrêt Sciotto », EU:C:2018:859), il n'en

demeurerait pas moins que, à la suite de cet arrêt, d'une part, le législateur italien a adopté le decreto-legge n. 59 (décret-loi n° 59), du 28 juin 2019, converti en legge n. 81 – Misure urgenti in materia di personale delle fondazioni lirico sinfoniche (loi n° 81 portant mesures urgentes concernant le personnel des fondations lyriques et symphoniques), du 8 septembre 2019 (ci-après le « décret-loi n° 59 »). D'autre part, la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) aurait modifié sa jurisprudence, si bien qu'il conviendrait d'interroger à nouveau la Cour sur la compatibilité avec le droit de l'Union de la réglementation nationale applicable aux contrats de travail en cause au principal, telle qu'interprétée par cette cour suprême.

- 20 À cet égard, la juridiction de renvoi précise, tout d'abord, que les contrats en cause au principal ont été conclus, pour partie, sous l'empire du décret législatif n° 81/2015 et, pour partie, sous l'empire du décret législatif n° 81/2015, tel que modifié.
- 21 Elle indique également qu'aucun de ces contrats ne tombe sous l'empire du décret-loi n° 59. Cette nouvelle législation, qui aurait été adoptée afin de rétablir la conformité du droit national aux principes exprimés dans l'arrêt Sciotto, ne serait pas applicable ratione temporis, dès lors qu'elle aurait été introduite après la conclusion du dernier contrat conclu par M<sup>me</sup> Erkut Duygu.
- 22 Ensuite, la juridiction de renvoi souligne que, nonobstant le fait que, en ce qui concerne les contrats à durée déterminée dans le secteur des fondations lyriques et symphoniques, la réglementation nationale a toujours prévu un régime qui exemptait ces entités du régime général applicable aux autres secteurs économiques, toutes les dispositions interdisant le recrutement sous contrat à durée indéterminée pour des raisons de maîtrise des dépenses publiques n'ont pas été considérées par la jurisprudence nationale dominante comme empêchant l'établissement d'une relation de travail à durée indéterminée en cas d'abus avéré de contrats de travail à durée déterminée.
- 23 Ainsi, une orientation jurisprudentielle se serait développée pour protéger la situation juridique des travailleurs et donc pour permettre l'établissement d'un contrat à durée indéterminée, même en cas d'interdiction de procéder au recrutement de travailleurs à durée indéterminée. Dans ce cadre, la juridiction de renvoi cite l'arrêt n° 6547/2014 de la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) et l'arrêt n° 260/2015 de la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle, Italie).
- 24 Cette jurisprudence antérieure favorable à la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée aurait néanmoins été modifiée à la suite du prononcé de l'arrêt Sciotto.
- 25 En effet, la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) aurait considéré, dans ses arrêts nos 5542/2023 et 5556/2023, que la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne fait pas partie des sanctions prévues par la réglementation nationale applicable aux fondations lyriques et symphoniques. Cette cour suprême aurait jugé que, au titre de compensation de l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs, le droit national prévoyait, afin de réparer un dommage présumé, qualifié de « dommage communautaire », une indemnisation minimale comprise entre 2,5 mois et 12 mois de salaire, sans préjudice de la possibilité d'établir l'existence d'un dommage plus important.
- 26 La juridiction de renvoi précise que, dans ces arrêts, la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) a expressément abordé la question de la compatibilité de sa jurisprudence avec les principes exprimés par la Cour dans l'arrêt Sciotto. Cette juridiction nourrit toutefois des doutes quant à cette compatibilité, dès lors que la Cour

semblerait avoir indiqué clairement, dans cet arrêt, que la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée est la seule mesure qui soit à même d'assurer le respect de la clause 5 de l'accord-cadre, en cas d'abus résultant de l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs.

- 27 En outre, la juridiction de renvoi estime que la Cour a donné expression à l'effet contraignant, sur le plan horizontal, du principe de non-discrimination. Or, la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) se serait montrée peu réceptive à ce principe. Dans ses arrêts mentionnés au point 25 du présent arrêt, cette cour suprême aurait affirmé que les rapports entre le travailleur et les fondations lyriques et symphoniques ne sont pas comparables à ceux des salariés d'autres employeurs privés, eu égard à la nature particulière de ces rapports, qui serait liée au caractère essentiellement public de ces fondations, en dépit de leur transformation en entités de droit privé. Ainsi, le rapport entre le travailleur et une telle fondation s'apparenterait plutôt au rapport d'emploi public contractualisé.
- 28 Or, selon la juridiction de renvoi, le fait qu'une entité privée poursuive des objectifs publics ou bénéficie en partie d'un financement public n'est pas susceptible d'altérer son caractère privé. Dans ce contexte, cette juridiction relève que la Cour a considéré, dans son arrêt Sciotto, que la nature publique ou privée de l'employeur ne justifie pas en soi une moindre protection du travailleur.
- 29 Enfin, la juridiction de renvoi fait observer que la discrimination entre les travailleurs à durée déterminée du secteur des fondations lyriques et symphoniques et les travailleurs à durée déterminée d'autres secteurs, exclue par la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) dans ses arrêts mentionnés au point 25 du présent arrêt, a été expressément reconnue et critiquée par la Cour au point 71 de l'arrêt Sciotto.
- 30 Dans ces conditions, le Tribunale di Milano (tribunal de Milan) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :
- « Les clauses 4 et 5 de [l'accord-cadre] doivent-elles être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, dans l'interprétation qu'en donnent les chambres réunies de la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) dans les arrêts n<sup>os</sup> 5542 et 5556/2023, en vertu de laquelle les règles de droit commun régissant les relations de travail et visant à sanctionner le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs par la requalification automatique du contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, en cas de succession abusive de contrats à durée déterminée, ne sont pas applicables au secteur d'activité des fondations lyriques et symphoniques, lorsque la mesure prévue pour ce secteur, contrairement à l'ensemble des secteurs économiques, consiste en la réparation du préjudice, bien qu'assortie d'un allègement du régime de la preuve au moyen de présomptions et d'une responsabilité des dirigeants en cas de violation intentionnelle ou de faute grave ? »

## **Sur la question préjudicielle**

### ***Sur la recevabilité***

- 31 En premier lieu, la Fondation et le gouvernement italien font valoir que la demande de décision préjudicielle est irrecevable.
- 32 En substance, ils allèguent, tout d'abord, que la juridiction de renvoi n'expose pas le lien existant entre les dispositions du droit de l'Union et la législation nationale applicable

au litige au principal et qu'elle a présenté les éléments pertinents de ce litige de manière lacunaire. Ainsi, la durée exacte de chacun des contrats de travail en cause au principal ne serait pas mentionnée et la référence générique au contentieux dans lequel s'inscrirait le litige au principal ne permettrait pas de comprendre s'il existe une succession abusive de contrats de travail à durée déterminée. En outre, la Fondation fait observer que la relation de travail existant entre elle-même et M<sup>me</sup> Erkut Duygu est fondée sur une convention collective de travail prévoyant une durée de travail maximale de 60 mois, cette faculté étant admise par l'article 19 du décret législatif n° 81/2015. Partant, le fait que les clauses 4 et 5 de l'accord-cadre pourraient s'opposer à la réglementation générale applicable au secteur des fondations lyriques et symphoniques serait dépourvu de toute pertinence pour le litige au principal, dès lors que le risque de succession abusive de ce type de contrats en raison de l'absence de durée totale maximale applicable à la relation de travail qui aurait inspiré l'arrêt Sciotto ne pourrait en aucun cas se présenter en l'occurrence.

- 33 Ensuite, la décision de renvoi ne comporterait pas de description suffisamment précise du cadre juridique national dans lequel s'inscrit ce litige, en ce qui concerne tant la jurisprudence que la réglementation pertinentes. Ainsi, la juridiction de renvoi n'aurait pas fait état de manière complète du contenu des arrêts des cours suprêmes qu'elle cite, ni, au demeurant, de la jurisprudence de la Cour. En outre, la juridiction de renvoi n'aurait fait état que partiellement de l'article 29 du décret législatif n° 81/2015, dont le paragraphe 4 prévoyait que cet article s'applique « [s]ans préjudice des dispositions de l'article 36 du décret législatif n° 165 [du 30 mars 2001, intitulé "Règles générales relatives à l'organisation du travail dans les administrations publiques" (GURI n° 106, du 9 mai 2001, supplément ordinaire n° 112)] ». Ce dernier article, tel qu'interprété par les arrêts de la Corte suprema di cassazione (cour de cassation) cités par la juridiction de renvoi, aurait été applicable au moment des faits en cause au principal. En vertu de celui-ci, le travailleur concerné aurait droit à la réparation du préjudice résultant de la prestation de travail effectuée en violation de dispositions impératives relatives aux contrats de travail à durée déterminée applicables dans ce secteur ainsi qu'à l'allègement de la charge de la preuve du dommage ainsi subi. En outre, le dirigeant de l'entité employant ce travailleur serait tenu pour responsable du préjudice financier causé à l'État, en cas de violation intentionnelle des dispositions relatives aux contrats de travail à durée déterminée applicables ou de faute grave de sa part. Ce dirigeant serait également privé de toute prime de résultat et une telle violation serait prise en compte lors du renouvellement de son contrat.
- 34 Enfin, cette juridiction solliciterait de la Cour une appréciation d'une question que cette dernière a déjà tranchée dans l'arrêt Sciotto et dans l'arrêt du 7 mars 2018, [Santoro](#) (C-494/16, EU:C:2018:166).
- 35 À cet égard, il est de jurisprudence constante que 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 propre responsabilité, et dont il n'appartient pas à la Cour de vérifier l'exactitude, bénéficient d'une présomption de pertinence. La juridiction de renvoi étant seule compétente pour interpréter et appliquer le droit national, il incombe à la Cour de prendre en compte le contexte réglementaire dans lequel s'insèrent les questions préjudicielles, tel que défini par la décision de renvoi (voir arrêts du 15 mai 2003, [Salzmann](#), C-300/01, EU:C:2003:283, point 31, et du 28 janvier 2025, [ASG 2](#), C-253/23, EU:C:2025:40, points 56 et 57 ainsi que jurisprudence citée). Le rejet par la Cour d'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 [arrêts du 14 novembre 2024, [S. \(Modification de la formation de jugement\)](#), C-197/23, EU:C:2024:956, point 43, et du 1<sup>er</sup> août 2025, [Alace et Canpelli](#), C-758/24 et C-759/24, EU:C:2025:591, point 38 ainsi que jurisprudence citée].

- 36 En outre, la demande de décision préjudicielle doit répondre aux exigences de l'article 94 du règlement de procédure de la Cour et, partant, contenir, notamment, l'exposé des raisons qui ont conduit la juridiction de renvoi à s'interroger sur l'interprétation de certaines dispositions du droit de l'Union, ainsi que le lien qu'elle établit entre ces dispositions et la législation nationale applicable au litige au principal.
- 37 En l'occurrence, la juridiction de renvoi a pris position quant à la qualification à donner aux contrats en cause au principal. En effet, d'une part, elle a relevé que, dans le contexte d'une situation factuelle analogue à celle dont elle est saisie en l'espèce, elle avait reconnu le caractère purement fictif des contrats qui avaient été conclus avec la Fondation par des travailleurs indépendants ainsi que le caractère abusif de la succession de ces contrats, un tel caractère ne pouvant pas être sanctionné par une requalification de ces contrats en contrats de travail à durée indéterminée. Or, en soulignant le caractère à tout le moins potentiellement fictif et abusif desdits contrats, cette juridiction a présenté les faits pertinents du litige au principal sous sa responsabilité et exposé le lien existant entre les dispositions du droit de l'Union et la législation nationale applicable ainsi que le rapport entre l'interprétation sollicitée du droit de l'Union et la réalité ou l'objet du litige au principal.
- 38 D'autre part, il ressort de la décision de renvoi que la juridiction de renvoi a rejeté la pertinence éventuelle d'une convention collective, mentionnée par la Fondation en tant que fondement de la relation de travail en cause au principal au titre de l'article 19 du décret législatif n° 81/2015. En effet, il y a lieu de relever que, outre la qualification des contrats en cause au principal, telle que visée au point précédent, la juridiction de renvoi a fait état de l'article 29 de ce décret législatif, selon lequel les dispositions énoncées à son article 19, paragraphes 1 à 3, ne s'appliquent pas au personnel artistique et technique des fondations de production musicale, telles que la Fondation.
- 39 Ensuite, en exprimant les doutes qu'elle éprouve quant à la compatibilité avec les clauses 4 et 5 de l'accord-cadre de la réglementation nationale applicable aux faits au principal, telle qu'interprétée par une juridiction nationale suprême, la juridiction de renvoi a fait état des raisons qui l'ont conduite à s'interroger sur l'interprétation de ces dispositions du droit de l'Union. Ainsi, elle a respecté les exigences de l'article 94 du règlement de procédure.
- 40 Par ailleurs, s'agissant de l'exactitude ou de l'exhaustivité d'une jurisprudence ou d'une réglementation nationale citée dans la décision de renvoi, certes, en l'occurrence, la juridiction de renvoi n'a pas fourni de références précises à une disposition nationale applicable au litige au principal qui prévoirait, en tant que mesure de sanction, la possibilité d'engager la responsabilité des dirigeants en cas de faute grave ou de violation intentionnelle des dispositions nationales relatives aux contrats de travail à durée déterminée. Toutefois, il y a lieu de constater qu'il ressort de sa présentation des arrêts nos 5542/2023 et 5556/2023 de la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) qu'elle estime qu'une telle règle était en vigueur à l'époque des faits au principal. Or, dès lors qu'il n'est donc pas exclu que cette règle fasse partie de la réglementation applicable

aux contrats de travail en cause au principal, la Cour dispose de suffisamment d'éléments de droit et de fait afin de fournir une réponse utile à la juridiction de renvoi. Il s'ensuit également que la question préjudicielle ne revêt pas, dans cette mesure, un caractère hypothétique.

- 41 Enfin, s'agissant de l'allégation selon laquelle la Cour a déjà statué sur la question posée, il y a lieu de rappeler que l'article 267 TFUE confère aux juridictions nationales la faculté la plus étendue de saisir la Cour si elles considèrent qu'une affaire pendante devant elles soulève des questions exigeant une interprétation des dispositions du droit de l'Union. Il en résulte que l'existence d'une jurisprudence établie sur un point de droit de l'Union, si elle peut amener la Cour à adopter une ordonnance au titre de l'article 99 de son règlement de procédure, ne saurait en rien affecter la recevabilité d'un renvoi préjudiciel dans le cas où une juridiction nationale décide, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, de saisir la Cour au titre de cet article 267 (arrêt du 19 juin 2025, [Bulgarian posts](#), C-785/23, EU:C:2025:462, point 42 et jurisprudence citée).
- 42 En second lieu, le gouvernement italien et la Commission sont d'avis que la question posée est irrecevable pour autant qu'elle concerne la clause 4 de l'accord-cadre. Il découlerait, en effet, de la jurisprudence de la Cour que cette disposition ne saurait être invoquée dans le cadre de prétendues inégalités de traitement existant entre travailleurs à durée déterminée.
- 43 À cet égard, il y a lieu de faire observer que la juridiction de renvoi met en cause, par son renvoi préjudiciel, non pas un traitement défavorable des travailleurs à durée déterminée par rapport à des travailleurs à durée indéterminée se trouvant dans une situation comparable, mais une différence de traitement entre différentes catégories de travailleurs à durée déterminée en fonction du secteur économique dans lequel ils exercent leur activité professionnelle, à savoir les travailleurs à durée déterminée du secteur des fondations lyriques et symphoniques et ceux d'autres secteurs.
- 44 Or, la Cour a déjà jugé que les éventuelles différences de traitement entre certaines catégories de personnel à durée déterminée ne relèvent pas du principe de non-discrimination consacré par l'accord-cadre, ce principe ayant été mis en œuvre et concrétisé par cet accord uniquement en ce qui concerne les différences de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée qui se trouvent dans une situation comparable (arrêt du 13 janvier 2022, [MIUR et Ufficio Scolastico Regionale per la Campania](#), C-282/19, EU:C:2022:3, point 72 ainsi que jurisprudence citée).
- 45 Le point 71 de l'arrêt Sciotto, auquel la juridiction de renvoi se réfère explicitement pour motiver sa question préjudicielle relative à ladite clause 4 ne remet pas en cause cette jurisprudence. En effet, si ce point mentionne une discrimination potentielle entre des travailleurs à durée déterminée du secteur d'activité des fondations lyriques et symphoniques et des travailleurs relevant d'autres secteurs, il ne saurait en être déduit qu'une telle discrimination, à la supposer établie, relèverait de la clause 4 de l'accord-cadre. Ce point se limite, en effet, à énoncer que les travailleurs relevant d'autres secteurs peuvent, par la requalification de leur contrat, devenir des « travailleurs à durée indéterminée comparables » au sens de cette clause. En revanche, il ne ressort pas dudit point qu'une différence de traitement entre différentes catégories de travailleurs à durée déterminée en fonction du secteur économique dans lequel ils exercent leur activité professionnelle relève de cette clause 4.
- 46 Il s'ensuit que la clause 4 de l'accord-cadre n'est pas applicable au litige au principal. Dans cette mesure, la question préjudicielle est irrecevable.

## ***Sur le fond***

- 47 Par son unique 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 qu'interprétée par une juridiction nationale suprême, en vertu de laquelle les règles de droit commun régissant les relations de travail et visant à sanctionner le recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs par la requalification automatique de tels contrats en un contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables au secteur d'activité des fondations lyriques et symphoniques, et qui prévoit, en tant que mesures de sanction du recours à une succession abusive de contrats de travail à durée déterminée dans ce secteur, d'une part, la possibilité d'octroyer un montant minimal au titre de l'indemnisation du dommage subi, dont la preuve peut être apportée par présomption, sans préjudice de l'obtention de la réparation d'un dommage plus important, et, d'autre part, la possibilité d'engager la responsabilité des dirigeants de ces fondations en cas de faute grave ou de violation intentionnelle de la réglementation nationale relative à ces contrats.
- 48 Selon une jurisprudence établie, la clause 5 de l'accord-cadre porte sur des mesures tendant à prévenir l'abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. Elle ne prévoit pas de sanctions spécifiques dans l'hypothèse où des abus auraient été constatés. Dans un tel cas, il incombe aux autorités nationales d'adopter des mesures qui doivent revêtir un caractère non seulement proportionné, mais également suffisamment effectif et dissuasif pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord-cadre (arrêts du 8 mai 2019, [Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti](#), C-494/17, EU:C:2019:387, point 27 et jurisprudence citée, ainsi que du 13 juin 2024, [DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya et Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya](#), C-331/22 et C-332/22, EU:C:2024:496, point 67 et jurisprudence citée).
- 49 Il s'ensuit que, lorsqu'un recours abusif à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs a eu lieu, une mesure présentant des garanties effectives et équivalentes de protection des travailleurs doit pouvoir être appliquée pour sanctionner dûment cet abus et effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union. En effet, aux termes de l'article 2, premier alinéa, de la directive 1999/70, à laquelle l'accord-cadre est annexé, les États membres doivent « prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par [cette] directive » (arrêt du 13 juin 2024, [DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya et Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya](#), C-331/22 et C-332/22, EU:C:2024:496, point 69).
- 50 À cet égard, il importe, de prime abord, de rappeler qu'il est de jurisprudence constante que la transformation de contrats de travail à durée déterminée successifs en un contrat de travail à durée indéterminée n'est pas obligatoire dans le cas d'un recours abusif à ces premiers contrats (voir, en ce sens, arrêt du 22 février 2024, [Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e.a.](#), C-59/22, C-110/22 et C-159/22, EU:C:2024:149, point 124 ainsi que jurisprudence citée). En particulier, la Cour a considéré, par rapport à une législation nationale applicable au secteur des fondations lyriques et symphoniques, que l'accord-cadre n'édicte pas une obligation générale des États membres de prévoir une telle transformation (voir, en ce sens, arrêt [Sciotto](#), point 59).
- 51 Il convient également de rappeler 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 à des 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 (arrêt du 7 mars 2018, [Santoro](#), C-494/16, EU:C:2018:166, point 42).

- 52 De même, l'application de règles différentes à un secteur d'économie spécifique en raison des particularités qui le caractérisent n'est pas, a priori, interdite (voir, en ce sens, arrêt [Sciotto](#), points 46 à 48). Dans ce contexte, référence peut être faite, au demeurant, au point 8 des considérations générales de l'accord-cadre, selon lequel 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.
- 53 Il s'ensuit que la clause 5 de l'accord-cadre ne s'oppose pas, en principe, à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, qui interdit, dans le secteur spécifique des fondations lyriques et symphoniques, une requalification automatique d'un contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée dans le cas d'un recours abusif au premier de ces contrats.
- 54 Toutefois, en application de la jurisprudence citée aux points 48 et 49 du présent arrêt, il convient de relever que, pour qu'une réglementation nationale qui interdit, dans le secteur des fondations lyriques et symphoniques, de sanctionner le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs par leur transformation en un contrat de travail à durée indéterminée, puisse être considérée comme conforme à l'accord-cadre, l'ordre juridique interne de l'État membre concerné doit comporter, dans ce secteur, une autre mesure effective pour éviter et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs (voir, en ce sens, arrêts [Sciotto](#), point 60, et du 22 février 2024, [Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e.a.](#), C-59/22, C-110/22 et C-159/22, EU:C:2024:149, point 127 ainsi que jurisprudence citée).
- 55 Or, dès lors qu'il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation d'une réglementation ou d'une jurisprudence nationale, la mission d'apprécier si le droit interne comporte une telle mesure incombe aux juridictions nationales compétentes (voir, en ce sens, arrêt du 13 juin 2024, [DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya et Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya](#), C-331/22 et C-332/22, EU:C:2024:496, point 70 et jurisprudence citée).
- 56 Cela étant, la Cour, statuant sur renvoi préjudiciel, peut, le cas échéant, apporter des précisions visant à guider la juridiction nationale dans son appréciation de la réglementation en cause dans le litige pendant devant elle (arrêt du 8 mai 2019, [Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti](#), C-494/17, EU:C:2019:387, point 29 et jurisprudence citée).
- 57 En l'occurrence, la juridiction de renvoi fait état, dans sa question préjudicielle, d'une réglementation nationale prévoyant, en tant que mesures de sanction du recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs, deux mesures distinctes, à savoir, d'une part, la possibilité d'obtenir une réparation du dommage subi et, d'autre part, la possibilité que soit engagée la responsabilité des dirigeants de la fondation lyrique ou symphonique concernée, en cas de faute grave ou de violation intentionnelle par ceux-ci de la réglementation nationale relative aux contrats de travail à durée déterminée.
- 58 S'agissant, en premier lieu, de l'indemnisation pouvant être obtenue par le travailleur, il ressort de la décision de renvoi que la réglementation applicable aux contrats de travail en cause au principal, telle qu'interprétée par la Corte suprema di cassazione (Cour de

cassation), prévoit la réparation du préjudice subi, lequel constituerait un dommage présumé et déterminé par référence à un montant minimum et un montant maximum, sans préjudice de la possibilité d'apporter la preuve de l'existence d'un dommage plus important. La juridiction de renvoi relève dans ce contexte que le droit national garantit l'octroi d'une indemnisation minimale comprise entre 2,5 mois et 12 mois de salaire.

- 59 À cet égard, il y a lieu de considérer, premièrement, qu'une telle réglementation, qui prévoit l'indemnisation du travailleur victime pour un dommage établi par présomption, sans préjudice de la possibilité d'apporter la preuve de l'existence d'un dommage plus important, est susceptible de constituer une mesure effective pour sanctionner le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs. Dans ce contexte, la Cour a déjà considéré que, compte tenu des difficultés inhérentes à la démonstration de l'existence d'une perte de chance, un mécanisme de présomption visant à garantir au travailleur ayant subi, en raison de l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs, une perte d'opportunités d'emploi, la possibilité d'effacer les conséquences d'une telle violation du droit de l'Union est de nature à satisfaire à l'exigence d'effectivité (arrêt du 7 mars 2018, [Santoro](#), C-494/16, EU:C:2018:166, point 50).
- 60 Cela étant, les limites fixées par cette réglementation nationale à la possibilité de recourir aux contrats de travail à durée déterminée en termes de durée maximale ou de durée maximale totale ne ressortent pas de la décision de renvoi. En effet, en vertu de la réglementation nationale applicable *ratione temporis* aux contrats en cause au principal, telle que citée par la juridiction de renvoi, les articles 19 à 21 du décret législatif n° 81/2015 et du décret législatif n° 81/2015, tel que modifié, qui prévoyaient, respectivement, la limite de durée d'un contrat de travail à durée déterminée et les conditions de prorogation du terme du contrat à durée déterminée ne sauraient être applicables aux fondations lyriques et symphoniques.
- 61 Or, comme l'a relevé la Commission, dans un contexte législatif qui n'impose pas de limites de durée, ni de conditions aux renouvellements ou aux prorogations des contrats de travail à durée déterminée, le caractère abusif d'un recours à de tels contrats reste difficile à démontrer, alors que sa démonstration est nécessaire afin de pouvoir demander la réparation du préjudice. Il s'ensuit que la fixation de ces limites et conditions, telle qu'elle ressortirait du décret-loi n° 59, qui ne serait toutefois pas applicable *ratione temporis* au litige au principal, est susceptible de contribuer, dans une large mesure, à l'efficacité des règles prévoyant un allègement de la preuve de ce préjudice et, partant, à celle de la mesure de protection du travailleur victime d'un recours abusif à une succession de contrats de travail à durée déterminée.
- 62 Deuxièmement, s'agissant du calcul du montant de l'indemnisation, la Cour a déjà eu l'occasion de juger que le principe de la réparation intégrale du préjudice subi et le principe de la proportionnalité imposent aux États membres de prévoir, dans un cas tel que celui du litige au principal, une réparation adéquate, dépassant une indemnisation purement symbolique, sans pour autant aller au-delà d'une compensation intégrale (arrêt du 13 juin 2024, [DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya et Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya](#), C-331/22 et C-332/22, EU:C:2024:496, point 83).
- 63 Il convient à cet égard de déduire de la jurisprudence de la Cour qu'une mesure nationale fixant un plafond à l'indemnisation susceptible d'être octroyée dans un cas tel que celui du litige au principal ne saurait permettre ni une réparation proportionnée et effective dans des situations d'abus qui dépassent une certaine durée en termes

d'années ni une réparation adéquate et intégrale des dommages résultant de tels abus (voir, en ce sens, arrêt du 13 juin 2024, [DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya et Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya](#), C-331/22 et C-332/22, EU:C:2024:496, point 81). En effet, ainsi que l'a fait observer la Commission, une mesure prévoyant un tel plafonnement du montant de l'indemnité pouvant être octroyé n'aura pas d'effet dissuasif pour un employeur dès lors que le montant maximal d'indemnisation a été atteint.

- 64 En l'occurrence, ainsi qu'il a été mentionné au point 58 du présent arrêt, il ressort de la décision de renvoi que la réglementation nationale applicable aux contrats de travail en cause au principal, telle qu'interprétée par la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation), d'une part, garantit l'octroi d'une indemnité minimale, qui s'élève à un montant compris entre 2,5 mois et 12 mois de salaire, et, d'autre part, ne semble pas prévoir de plafond, en ce qu'il est possible pour le travailleur d'apporter la preuve d'un préjudice plus important.
- 65 Dans la mesure où cette réglementation permet au juge national d'octroyer une indemnisation adéquate et intégrale du préjudice subi, en ce qu'elle admet le dépassement du montant minimal prévu au cas où il est établi que le préjudice est plus important, ladite réglementation pourrait être considérée comme étant une mesure proportionnée et, partant, effective afin de sanctionner le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs. En outre, l'absence d'un plafond peut contribuer au caractère dissuasif de cette mesure, dès lors qu'elle est susceptible d'inciter les employeurs à limiter le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs, à respecter la durée maximale de ces contrats et à mettre un terme aux renouvellements ou prorogations excédant cette durée.
- 66 Par ailleurs, dès lors que le caractère proportionné et dissuasif d'une telle indemnisation dépend des caractéristiques spécifiques du cas concret dont le juge national doit connaître, il convient de relever, dans ce contexte, que la Commission a fait observer que le législateur italien a modifié, au cours de l'année 2024, l'article 36, paragraphe 5, du décret législatif n° 165, du 30 mars 2001, ce qui aurait conduit à une augmentation du montant de l'indemnité pouvant être octroyée en cas de recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs. En effet, le travailleur victime d'un tel recours abusif aurait droit à une indemnité comprise entre 4 à 24 mensualités de la dernière rémunération de référence, sans préjudice du droit de ce travailleur de prouver qu'il a subi un préjudice plus important. Dans ce contexte, cette institution a également fait référence à un jugement du Tribunale ordinario di Cuneo (tribunal ordinaire de Cuneo, Italie), du 24 septembre 2024, qui sanctionne, par l'application des montants fixés par cette disposition, telle que modifiée, notamment des faits survenus avant l'entrée en vigueur de celle-ci.
- 67 En second lieu, pour autant que la réglementation applicable aux contrats de travail en cause au principal, telle qu'interprétée par la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation), prévoirait, outre la possibilité d'obtenir une réparation pour le dommage subi, également une règle selon laquelle la responsabilité du ou des dirigeants de la fondation lyrique ou symphonique concernée pourrait être engagée pour le préjudice financier causé à l'État en raison de la violation des dispositions relatives aux contrats de travail à durée déterminée applicables dans ce secteur, lorsque cette violation présente un caractère intentionnel ou procède d'une faute grave de ce ou de ces dirigeants – ce que la juridiction de renvoi doit vérifier, eu égard à ce qui est relevé au point 40 du présent arrêt –, il convient de relever que la Cour a déjà jugé que le fait que

la législation nationale oblige les administrations à récupérer dans un tel cas, auprès des dirigeants responsables, les sommes payées aux travailleurs à titre de réparation du préjudice subi en raison de la violation de ces dispositions, ne constitue qu'une mesure parmi d'autres destinées à prévenir et à sanctionner le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée et il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la mise en cause de cette responsabilité revêt un caractère suffisamment effectif et dissuasif pour garantir la pleine efficacité des normes adoptées en application de l'accord-cadre (arrêt [Sciotto](#), point 63).

- 68 Le cas échéant, la juridiction de renvoi devra prendre en compte, lorsqu'elle apprécie ce caractère, la circonstance, alléguée par la Fondation et par le gouvernement italien, et également sujette à vérification par cette juridiction, que la réglementation applicable aux contrats de travail en cause au principal prévoit, outre ladite possibilité d'engager la responsabilité personnelle du dirigeant pour le préjudice financier causé à l'État, le refus d'octroi de toute prime de résultat en faveur de ce dirigeant et/ou le fait qu'il soit tenu compte de cette responsabilité dans le cadre du renouvellement du contrat dudit dirigeant. En effet, de telles mesures constituent des mesures accessoires qui sont susceptibles d'avoir un effet dissuasif important, en raison des effets négatifs qu'elles peuvent entraîner en cas de recours abusif à une succession de contrats de travail à durée déterminée sur la carrière professionnelle et, le cas échéant, sur le patrimoine personnel du dirigeant responsable d'un tel abus.
- 69 Enfin, il importe de relever, dans l'hypothèse dans laquelle la juridiction de renvoi devrait considérer que les mesures pour sanctionner le recours abusif à des contrats ou à des relations de travail à durée déterminée successifs prévues par la réglementation applicable aux contrats de travail en cause au principal, telle qu'interprétée par la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation), ne peuvent pas être qualifiées de mesures effectives au sens de la jurisprudence citée au point 54 du présent arrêt, que cette juridiction doit veiller, dans toute la mesure du possible, à donner au droit national une interprétation qui assure la pleine effectivité de la directive 1999/70 et à aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci.
- 70 Dans ce contexte, il y a lieu de rappeler que la clause 5 de l'accord-cadre n'est pas inconditionnelle et suffisamment précise pour avoir un effet direct. Or, une telle disposition, dépourvue de cet effet, ne peut être invoquée, en tant que telle, par un particulier devant un juge national dans le cadre d'un litige, relevant du droit de l'Union, afin d'écartier l'application d'une disposition de droit national qui y serait contraire (voir, en ce sens, arrêt du 3 juin 2021, [Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario](#), C-726/19, EU:C:2021:439, points 79 et 80 ainsi que jurisprudence citée).
- 71 Toutefois, il ressort d'une jurisprudence constante que, en appliquant le droit interne, les juridictions nationales sont tenues de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive concernée pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, se conformer à l'article 288, troisième alinéa, TFUE. L'obligation, pour le juge national, de se référer au contenu d'une directive lorsqu'il interprète et applique les règles pertinentes du droit interne trouve ses limites dans les principes généraux du droit, notamment, dans ceux de sécurité juridique et de non-rétroactivité et elle ne peut pas servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national (voir, en ce sens, arrêt du 13 juin 2024, [DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya et Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya](#), C-331/22 et C-332/22, EU:C:2024:496, points 102 à 104 ainsi que jurisprudence citée).

- 72 Cela étant précisé, dans cette hypothèse, il appartient au juge national de faire tout ce qui relève de sa compétence, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, pour donner aux dispositions pertinentes de ce droit interne, dans toute la mesure du possible, une interprétation conforme à la clause 5 de l'accord-cadre et une application dudit droit à même de sanctionner dûment un recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs et d'effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union, afin de garantir la pleine effectivité de la directive 1999/70 et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 13 juin 2024, [DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya et Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya](#), C-331/22 et C-332/22, EU:C:2024:496, points 105 et 107).
- 73 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question préjudicielle 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 qu'interprétée par une juridiction nationale suprême, en vertu de laquelle les règles de droit commun régissant les relations de travail et visant à sanctionner le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs par la requalification automatique de tels contrats en un contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables au secteur d'activité des fondations lyriques et symphoniques, et qui prévoit, en tant que mesures de sanction du recours à une succession abusive de contrats de travail à durée déterminée dans ce secteur, d'une part, la possibilité d'octroyer un montant minimal au titre de l'indemnisation du dommage subi, dont la preuve peut être apportée par présomption, sans préjudice de l'obtention de la réparation d'un dommage plus important, et, d'autre part, la possibilité que soit engagée la responsabilité des dirigeants de ces fondations en cas de faute grave ou de violation intentionnelle par ceux-ci de la réglementation nationale relative à ces contrats, pour autant que ces mesures permettent de sanctionner de manière effective l'abus constaté, ce qu'il appartient à la juridiction nationale d'apprécier. Si cette juridiction considère que ces mesures ne permettent pas de sanctionner d'une telle manière le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée dans le secteur d'activité des fondations lyriques et symphoniques, il lui incombe d'interpréter, dans toute la mesure du possible, son droit national de manière conforme à cette clause afin de garantir la pleine effectivité de la directive 1999/70 et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci.

### **Sur les dépens**

- 74 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 (dixième chambre) dit pour droit :

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

**doit être interprétée en ce sens que :**

elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale, telle qu'interprétée par une juridiction nationale suprême, en vertu de laquelle les règles de droit commun régissant les relations de travail et visant à sanctionner le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée successifs par la requalification automatique de tels contrats en un contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables au secteur d'activité des fondations lyriques et symphoniques, et qui prévoit, en tant que mesures de sanction du recours à une succession abusive de contrats de travail à durée déterminée dans ce secteur, d'une part, la possibilité d'octroyer un montant minimal au titre de l'indemnisation du dommage subi, dont la preuve peut être apportée par présomption, sans préjudice de l'obtention de la réparation d'un dommage plus important, et, d'autre part, la possibilité que soit engagée la responsabilité des dirigeants de ces fondations en cas de faute grave ou de violation intentionnelle par ceux-ci de la réglementation nationale relative à ces contrats, pour autant que ces mesures permettent de sanctionner de manière effective l'abus constaté, ce qu'il appartient à la juridiction nationale d'apprécier. Si cette juridiction considère que ces mesures ne permettent pas de sanctionner d'une telle manière le recours abusif à des contrats de travail à durée déterminée dans le secteur d'activité des fondations lyriques et symphoniques, il lui incombe d'interpréter, dans toute la mesure du possible, son droit national de manière conforme à cette clause afin de garantir la pleine effectivité de la directive 1999/70 et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci.

Signatures