

JURISPRUDENCE							
SOURCE	LEGIFRANCE	N°	/	DATE	/	PAGE	/
AUTEUR	COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES						
NATURE	Arrêt	N°	C-212/04		DATE	4/7/2006	
AFFAIRE	ELLINIKOS ORGANISMOS GALAKTOS (ELOG)						

Dans l'affaire C-212/04, ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Monomeles Protodikeio Thessalonikis (Grèce), par décision du 8 avril 2004, parvenue à la Cour le 17 mai 2004, dans la procédure M.X et autres contre Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG),

LA COUR (grande chambre), composée de M. V. Skouris, président, MM. P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas et J. Malenovský, présidents de chambre, MM. J.-P. Puissochet, R. Schintgen (rapporteur), M^{me} N. Colneric, MM. J. Klučka, U. Löhms et E. Levits, juges,
 Avocat général: M^{me} J. Kokott,
 Greffier: M^{me} L. Hewlett, administrateur principal,

Vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 13 septembre 2005,

Considérant les observations présentées:

- pour M.X et les 17 autres demandeurs au principal, par M^{es} V. Christianos, A. Kazakos et C. Nikoloutsopoulos, dikigori,
 - pour l'Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), par M^{es} K. Mamelis, P. Tselepidis et I. Tsitouridis, dikigori,
 - pour le gouvernement hellénique, par M^{mes} A. Samoni-Rantou et E.-M. Mamouna, ainsi que par MM. I. Bakopoulos et V. Kyriazopoulos, en qualité d'agents,
 - pour la Commission des Communautés européennes, par M^{mes} M. Patakia et N. Yerrell, en qualité d'agents, ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 27 octobre 2005,
- rend le présent

Arrêt

La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des clauses 1 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), ainsi que sur l'étendue de l'obligation d'interprétation conforme qui pèse sur les juridictions des États membres.

Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. M.X et 17 autres salariés à leur employeur, l'Ellinikos Organismos Galaktos (Office hellénique du lait, ci-après l'«ELOG»), au sujet du non-renouvellement des contrats de travail à durée déterminée qui les liaient à ce dernier.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

La directive 1999/70 est fondée sur l'article 139, paragraphe 2, CE et vise, aux termes de son article 1er, «à mettre en œuvre l'accord-cadre [...], figurant en annexe, conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP)».

Il ressort des troisième, sixième, septième, treizième à quinzième et dix-septième considérants de ladite directive ainsi que des premier à troisième alinéas du préambule et des points 3, 5 à 8 et 10 des considérations générales de l'accord-cadre que:

- la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne au moyen d'un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée, afin d'atteindre un meilleur équilibre entre la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs;

- ces objectifs ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres, de sorte qu'il a été jugé approprié de recourir à une mesure communautaire juridiquement contraignante, élaborée en étroite collaboration avec les partenaires sociaux représentatifs;
- les parties à l'accord-cadre reconnaissent que, d'une part, les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale des relations d'emploi, dès lors qu'ils contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration de leurs performances, mais que, d'autre part, les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, aux besoins tant des employeurs que des travailleurs;
- l'accord-cadre énonce les principes généraux et les prescriptions minimales relatifs au travail à durée déterminée, en établissant, notamment, un cadre général destiné à assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination ainsi qu'à prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail à durée déterminée successives, tout en renvoyant aux États membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités détaillées d'application desdits principes et prescriptions, aux fins de prendre en compte les réalités des situations spécifiques nationales, sectorielles et saisonnières;
- c'est ainsi que le Conseil de l'Union européenne a considéré que l'acte approprié pour la mise en œuvre de cet accord-cadre est une directive, dès lors qu'elle lie les États membres en ce qui concerne le résultat à atteindre, mais laisse à ceux-ci le choix de la forme et des moyens;
- s'agissant plus particulièrement des termes employés dans l'accord-cadre, mais qui n'y sont pas définis de manière spécifique, la directive 1999/70 laisse aux États membres le soin de les préciser en conformité avec le droit et/ou les pratiques nationales, à condition qu'ils respectent l'accord-cadre;
- selon les parties signataires de l'accord-cadre, l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée fondée sur des raisons objectives constitue un moyen de prévenir les abus au détriment des travailleurs.

Aux termes de la clause 1 de l'accord-cadre, celui-ci «a pour objet:

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

La clause 2 de l'accord-cadre prévoit:

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

La clause 3 du même accord-cadre est ainsi libellée :

«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.»

La clause 5 de l'accord-cadre énonce :

- «1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :
 - a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;
 - b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ;
 - c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée :

- a) sont considérés comme 'successifs';
- b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée.»

La clause 8 de l'accord-cadre dispose:

«1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans le présent accord. [...]

3. La mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord. [...]

Aux termes de l'article 2, premier et deuxième alinéas, 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.

Les États membres peuvent, si nécessaire, et après consultation des partenaires sociaux, pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire. Ils informent immédiatement la Commission de ces circonstances.»

L'article 3 de la même directive énonce:

«La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.»

La réglementation nationale

D'après les indications de la Commission, le gouvernement hellénique a informé cette institution qu'il entendait faire usage de la faculté, prévue à l'article 2, deuxième alinéa, de la directive 1999/70, aux fins de disposer d'un délai supplémentaire pour les besoins de l'adoption des mesures de mise en œuvre de cette directive, ce délai n'expirant, en raison de cette prorogation, que le 10 juillet 2002.

La transposition de ladite directive dans l'ordre juridique hellénique est intervenue au cours du mois d'avril de l'année 2003.

En effet, le décret présidentiel n° 81/2003, portant dispositions concernant les travailleurs recrutés sur la base de contrats de travail à durée déterminée (FEK A' 77/2.4.2003), qui constitue la première mesure de transposition de la directive 1999/70, est entré en vigueur le 2 avril 2003.

L'article 2, paragraphe 1, dudit décret précise que celui-ci est «applicable aux travailleurs employés sur la base d'un contrat ou d'une relation de travail salarié à durée déterminée».

Par la suite, en application de l'article 1er du décret présidentiel n° 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), qui est entré en vigueur le 23 août 2004, l'article 2, paragraphe 1, dudit décret présidentiel a été remplacé par le texte suivant:

«Le présent décret présidentiel est applicable aux travailleurs salariés employés dans le secteur privé sur la base d'un contrat ou d'une relation de travail à durée déterminée [...]

Dans sa version initiale, l'article 5 du décret présidentiel n° 81/2003, intitulé «Dispositions de protection des travailleurs et de prévention des fraudes à la loi à leur détriment», énonçait :

«1. Le renouvellement illimité des contrats de travail à durée déterminée est licite lorsqu'il est justifié par une raison objective.

a) Cette raison objective est constituée notamment dans les cas suivants :

[...] Lorsque la conclusion d'un contrat à durée déterminée est imposée par une disposition d'une loi ou d'un règlement [...]

b) Sauf pour le travailleur à apporter la preuve contraire, l'existence d'une raison objective est présumée dans les secteurs d'activité qui s'y prêtent en raison de leur nature ou du travail qui y est effectué [...]

3. Lorsque, sans que le justifie l'une des raisons mentionnées au paragraphe 1 du présent article, la durée totale de la succession de contrats ou de relations de travail à durée déterminée excède deux années, il y a lieu de présumer que ces contrats ou relations de travail visent à couvrir des besoins permanents et durables de

l'entreprise ou de l'exploitation, de sorte qu'ils sont transformés en contrats ou relations de travail à durée indéterminée. Si, au cours des deux années visées ci-avant, il y a eu plus de trois renouvellements successifs, au sens du paragraphe 4 du présent article, sans qu'ils soient justifiés par aucune des raisons mentionnées au paragraphe 1, il y a lieu de présumer que ces renouvellements visent à couvrir des besoins permanents et durables de l'entreprise ou de l'exploitation, de sorte que les contrats correspondants sont transformés en contrats ou relations de travail à durée indéterminée.

Dans chacun de ces cas de figure, la charge de la preuve contraire incombe à l'employeur.

4. Il y a lieu de considérer comme 'successifs' les contrats ou relations de travail à durée déterminée conclus entre le même employeur et le même travailleur, aux mêmes conditions ou à des conditions analogues, lorsqu'ils ne sont pas séparés par une période supérieure à vingt jours ouvrables.

5. Les dispositions du présent article sont applicables aux contrats ou aux renouvellements de contrats ou aux relations de travail conclus après l'entrée en vigueur du présent décret.»

Depuis l'entrée en vigueur du décret présidentiel n° 180/2004, ledit article 5 est libellé comme suit :

«1. Le renouvellement illimité des contrats de travail à durée déterminée est licite lorsqu'il est justifié par une raison objective. Une telle raison objective existe notamment :

lorsque le renouvellement est justifié par la forme, la nature ou l'activité de l'employeur ou de l'entreprise ou par des raisons ou des impératifs spéciaux, dans la mesure où ces circonstances découlent directement ou indirectement du contrat concerné, par exemple en cas de remplacement temporaire du travailleur, d'exécution de travaux provisoires, de surcroît temporaire de travail ou lorsque la durée limitée est liée à l'instruction ou à la formation, lorsque le renouvellement du contrat a pour but de faciliter le passage du travailleur à un emploi analogue ou de réaliser des travaux ou un programme précis ou lorsqu'il est lié à un événement précis [...]

3. Lorsque la durée totale de la succession de contrats ou de relations de travail à durée déterminée excède deux années, il y a lieu de présumer que ces contrats ou relations de travail visent à couvrir des besoins permanents et durables de l'entreprise ou de l'exploitation, de sorte qu'ils sont transformés en contrats ou relations de travail à durée indéterminée. Si, au cours des deux années visées ci-avant, il y a eu plus de trois renouvellements successifs, au sens du paragraphe 4 du présent article, il y a lieu de présumer que ces renouvellements visent à couvrir des besoins permanents et durables de l'entreprise ou de l'exploitation, de sorte que les contrats correspondants sont transformés en contrats ou relations de travail à durée indéterminée.

Dans chacun de ces cas de figure, la charge de la preuve contraire incombe à l'employeur.

4. Il y a lieu de considérer comme 'successifs' les contrats ou relations de travail à durée déterminée conclus entre le même employeur et le même travailleur, à des conditions identiques ou analogues, à des intervalles n'excédant pas quarante-cinq jours, qu'il s'agisse de jours ouvrables ou autres.

S'il s'agit d'un groupe, on entend également par 'même employeur' aux fins de l'application de l'alinéa précédent les entreprises dudit groupe.

5. Les dispositions du présent article sont applicables aux contrats ou aux renouvellements de contrats ou aux relations de travail conclus après l'entrée en vigueur du présent décret.»

L'article 21 de la loi n° 2190/1994, portant création d'une autorité indépendante chargée de sélectionner le personnel et de régler les questions administratives (FEK A' 28/3.3.1994), dispose:

«1. Les services publics et les personnes morales [...] peuvent employer du personnel sur la base d'un contrat de travail de droit privé à durée déterminée pour faire face à des besoins saisonniers ou à d'autres besoins périodiques ou temporaires, dans les conditions et selon la procédure prévue ci-après.

2. La durée d'emploi du personnel visé au paragraphe 1 ne peut excéder huit mois au cours d'une période totale de douze mois. Lorsque du personnel est recruté temporairement pour faire face, selon les dispositions en vigueur, à des besoins urgents, à cause d'absences du personnel ou d'emplois vacants, la durée d'emploi ne peut excéder quatre mois pour la même personne. La prorogation d'un contrat ou la conclusion d'un contrat nouveau pendant la même année ainsi que la transformation en contrat à durée indéterminée sont nulles.»

Le décret présidentiel n° 164/2004, portant dispositions concernant les travailleurs recrutés sur la base de contrats à durée déterminée dans le secteur public (FEK A' 134/19.7.2004), a transposé la directive 1999/70 dans la législation hellénique applicable au personnel de l'État et du secteur public au sens large. Il est entré en vigueur le 19 juillet 2004.

Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, dudit décret présidentiel:

«Les dispositions du présent décret sont applicables au personnel du secteur public [...] ainsi qu'au personnel des entreprises communales et municipales employé sur la base d'un contrat ou d'une relation de travail salarié à durée déterminée ou sur la base d'un contrat d'entreprise ou de toute autre forme de contrat ou relation de travail qui dissimule un lien de subordination.»

L'article 5 du décret présidentiel n° 164/2004 comporte notamment les dispositions suivantes:

«1. Sont interdits les contrats successifs conclus et exécutés entre le même employeur et le même travailleur, dans une spécialité professionnelle identique ou analogue et à des conditions de travail identiques ou analogues, à des intervalles inférieurs à trois mois.

2. À titre d'exception, la conclusion de ces contrats est licite lorsqu'elle est justifiée par une raison objective. Il y a raison objective lorsque les contrats suivant le contrat initial sont conclus pour répondre à des besoins particuliers du même type directement ou indirectement liés à la forme, à la nature ou à l'activité de l'entreprise.[...]

4. Il ne doit en aucun cas y avoir plus de trois contrats successifs [...]

L'article 11 du décret présidentiel n° 164/2004 contient les dispositions transitoires suivantes:

«1. À condition d'avoir été conclus avant l'entrée en vigueur du présent décret et d'être encore applicables au moment de cette entrée en vigueur, les contrats successifs au sens de l'article 5, paragraphe 1, sont à partir de maintenant transformés en contrats de travail à durée indéterminée si les conditions cumulatives ci-après sont remplies:

a) la durée totale des contrats successifs est égale à 24 mois au moins avant l'entrée en vigueur du présent décret, indépendamment du nombre de renouvellements, ou il existe 3 renouvellements au moins après le contrat initial au sens de l'article 5, paragraphe 1, [du présent décret] avec une durée totale d'emploi de 18 mois au moins dans une période de 24 mois à compter du contrat initial;

b) la durée totale d'emploi visée sous a) doit avoir été accomplie auprès de la même institution, en la même qualité ou en une qualité analogue, et aux mêmes conditions que dans le contrat de travail initial, ou à des conditions analogues [...];

c) le contrat doit avoir pour objet des activités se rapportant directement et immédiatement à des besoins permanents et durables de l'institution en cause, tels que ces besoins sont définis par l'intérêt public dont cette institution a la charge;

d) la durée totale d'emploi au sens ci-dessus doit avoir été accomplie en régime de temps complet ou de temps partiel et les tâches effectuées doivent avoir été identiques ou analogues à celles indiquées dans le contrat initial[...]

4. Sont soumis aux dispositions du présent article les travailleurs du secteur public [...] ainsi que les travailleurs des entreprises municipales [...]

5. Sont également soumis aux dispositions du paragraphe 1 du présent article les contrats ayant expiré au cours des trois mois ayant précédé l'entrée en vigueur du présent décret; ces contrats sont réputés être des contrats successifs restés applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du présent décret. La condition visée au paragraphe 1, sous a), du présent article doit être remplie à la date d'expiration du contrat.[...]

Le litige au principal et les questions préjudicielles

Il ressort du dossier transmis à la Cour par la juridiction de renvoi que les demandeurs au principal, qui exercent les professions de chargés du prélèvement d'échantillons, de secrétaires, de techniciens et de vétérinaires, ont conclu, à partir du mois de mai 2001 et avant la date ultime à laquelle la directive 1999/70 aurait dû être transposée dans l'ordre juridique hellénique, soit le 10 juillet 2002, avec l'ELOG, personne morale de droit privé relevant du secteur public établie à Thessalonique, plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs, dont les derniers sont arrivés à terme entre les mois de juin et de septembre de l'année 2003 sans être renouvelés (ci-après les «contrats en cause»). Chacun de ces contrats, tant le contrat initial que les contrats successifs, était conclu pour une durée de 8 mois et les différents contrats étaient séparés par un laps de temps variable, s'échelonnant de 22 jours au minimum à 10 mois et 26 jours au maximum. Les demandeurs au principal ont à chaque fois été réemployés pour occuper le même poste de travail que celui pour lequel le contrat initial avait été conclu. Tous les travailleurs concernés détenaient un tel contrat à durée déterminée à la date de l'entrée en vigueur du décret présidentiel n° 81/2003.

Depuis le non-renouvellement de leurs contrats de travail, les intéressés sont soit au chômage, soit employés à titre provisoire par l'ELOG à la suite de décisions juridictionnelles prises en référé.

Les demandeurs au principal ont alors saisi le Monomeles Protodikeio Thessalonikis aux fins de faire constater que les contrats en cause doivent être considérés comme des contrats de travail à durée indéterminée,

conformément à l'accord-cadre. À cet effet, ils font valoir qu'ils ont fourni à l'ELOG des prestations régulières correspondant à des «besoins permanents et durables» au sens de la réglementation nationale, de telle sorte que la conclusion successive de contrats de travail à durée déterminée avec leur employeur était abusive, aucune raison objective ne justifiant l'interdiction, prévue à l'article 21, paragraphe 2, de la loi n° 2190/1994, de transformer les relations d'emploi en cause en contrats de travail à durée indéterminée.

Selon la juridiction de renvoi, une telle requalification des contrats en cause constitue le préalable nécessaire à la décision concernant d'autres prétentions des demandeurs au principal, telles que leur réintégration et le versement de leurs arriérés de salaires.

Estimant que la clause 5 de l'accord-cadre confère aux États membres une large marge d'appréciation pour sa transposition dans l'ordre juridique interne de ceux-ci et ne revêt pas un caractère suffisamment précis et inconditionnel pour produire un effet direct, la juridiction de renvoi se demande tout d'abord à partir de quelle date, en cas de transposition tardive de la directive 1999/70, le droit national doit être interprété conformément à cette dernière. Elle envisage plusieurs dates à cet égard, à savoir celle de la publication de ladite directive au Journal officiel des Communautés européennes, qui correspond à la date de l'entrée en vigueur de celle-ci, celle de l'expiration du délai de transposition et celle de l'entrée en vigueur du décret présidentiel n° 81/2003.

Elle s'interroge ensuite sur la portée de la notion de «raisons objectives» au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, susceptibles de justifier le renouvellement des contrats ou des relations de travail à durée déterminée, compte tenu de l'article 5, paragraphe 1, sous a), du décret présidentiel n° 81/2003 qui permet le renouvellement illimité des contrats de travail à durée déterminée notamment lorsque celle-ci est imposée par une disposition légale ou réglementaire.

La juridiction de renvoi se demande également si les conditions du renouvellement des contrats de travail à durée déterminée, telles qu'elles résultent des dispositions combinées de l'article 5, paragraphes 3 et 4, du décret présidentiel n° 81/2003, sont conformes au principe de proportionnalité et à l'effet utile de la directive 1999/70.

Enfin, après avoir constaté que le recours, dans la pratique, à l'article 21 de la loi n° 2190/1994 pour servir de base à la conclusion de contrats de travail de droit privé à durée déterminée, alors que ces contrats ont pour objet de couvrir des «besoins permanents et durables», est abusif, la juridiction de renvoi se demande si, dans une telle hypothèse, l'interdiction de transformer en contrats à durée indéterminée des contrats conclus pour une durée déterminée, énoncée au paragraphe 2, dernière phrase, dudit article 21, ne porte pas atteinte à l'effet utile du droit communautaire et si elle est conforme à l'objectif énoncé à la clause 1, sous b), de l'accord-cadre, lequel vise à prévenir les abus résultant du recours à une succession de contrats de travail à durée déterminée.

C'est dans ces conditions que le Monomeles Protodikeio Thessalonikis a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes, dans leur version telle que rectifiée par une décision de ce dernier du 5 juillet 2004:

«1) Le juge national doit-il interpréter son droit national – dans la mesure du possible – d'une façon conforme à une directive transposée tardivement dans l'ordre juridique interne

- a) à partir de la date d'entrée en vigueur de la directive ou
- b) à partir de l'expiration du délai de transposition qui n'a pas été respecté ou encore
- c) à partir de la date d'entrée en vigueur de la mesure nationale de transposition?

2) La clause 5, [point] 1, sous a), de l'accord-cadre [...] doit-elle être interprétée en ce sens que le simple fait que la conclusion d'un contrat à durée déterminée est imposée par une disposition légale ou réglementaire peut constituer une raison objective justifiant les renouvellements successifs ou la conclusion de tels contrats, à l'instar des raisons liées à la nature, au type et aux caractéristiques du travail effectué ou d'autres raisons similaires?

3) a) Une disposition nationale telle que l'article 5, paragraphe 4, du décret présidentiel n° 81/2003, selon laquelle il y a lieu de considérer comme contrats successifs les contrats conclus entre le même employeur et le même travailleur lorsqu'ils sont caractérisés par des conditions de travail identiques ou similaires et que le laps de temps qui les sépare n'est pas supérieur à vingt jours, est-elle compatible avec la clause 5, [points] 1 et 2, de l'accord-cadre [...]?

b) La clause 5, [points] 1 et 2, de l'accord-cadre [...] peut-elle être interprétée en ce sens que la relation de travail entre le travailleur et son employeur n'est présumée être à durée indéterminée que si la condition énoncée à l'article 5, paragraphe 4, du décret présidentiel n° 81/2003 est remplie?

4) L'interdiction prévue à l'article 21 de la loi n° 2190/1994 de transformer en contrat à durée indéterminée une succession de contrats de travail à durée déterminée, conclus en principe pour couvrir des besoins exceptionnels ou saisonniers de l'employeur, mais en fait en vue de couvrir des besoins permanents et durables, est-elle

conforme au principe de l'effet utile du droit communautaire et à la finalité des dispositions combinées de la clause 5, [points] 1 et 2, et de la clause 1 de l'accord-cadre [...]?»
 Sur la recevabilité de la demande de décision préjudicielle

Observations présentées à la Cour

La Commission, sans soulever explicitement l'irrecevabilité de la première question, considère que la pertinence de celle-ci pour la solution du litige au principal n'est pas évidente. Elle fonde ses doutes à cet égard sur la circonstance que les contrats en cause n'ont expiré qu'après l'entrée en vigueur du décret présidentiel n° 81/2003, destiné précisément à mettre en œuvre la directive 1999/70 dans l'ordre juridique hellénique. Ainsi, la raison pour laquelle la juridiction de renvoi se pose la question de l'obligation, qui lui incombait déjà à une date antérieure à la transposition de cette directive, d'interpréter son droit national d'une manière conforme à celle-ci ne serait pas claire.

Quant au gouvernement hellénique, il met en doute la pertinence des deuxième et troisième questions aux fins de la solution du litige au principal.

Il observe à cet égard que, ainsi qu'il résulte de l'article 2, paragraphe 1, du décret présidentiel n° 81/2003, tel que modifié par le décret présidentiel n° 180/2004, les dispositions du premier de ces deux décrets n'étaient applicables qu'aux travailleurs salariés employés dans le secteur privé et liés à leur employeur par un contrat à durée déterminée.

En revanche, s'agissant du personnel de l'État et du secteur public au sens large, la transposition de la directive 1999/70 aurait été réalisée par le décret présidentiel n° 164/2004. Or, compte tenu des dispositions transitoires énoncées à l'article 11 de ce décret, celui-ci aurait régularisé les conséquences résultant de la transposition tardive de cette directive.

Ledit article 11 transformerait en effet les contrats de travail successifs conclus avec des agents du secteur public au mois de juillet 2002 – qui constitue le terme ultime fixé pour la transposition de la directive 1999/70 –, en contrats à durée indéterminée, à condition que ces contrats aient été en cours de validité le 19 juillet 2004, qui est la date d'entrée en vigueur du décret présidentiel n° 164/2004, ou qu'ils aient expiré au cours des trois mois précédant cette date.

En conséquence, les deuxième et troisième questions, qui ont été posées par référence aux dispositions du décret présidentiel n° 81/2003, seraient dépourvues d'objet depuis l'entrée en vigueur du décret présidentiel n° 164/2004, le premier de ces deux décrets étant inapplicable au litige au principal. Au demeurant, 9 des 18 demandeurs au principal rempliraient les conditions exigées pour la transformation de leurs relations de travail en contrats à durée indéterminée, conformément aux dispositions de l'article 11 du décret présidentiel n° 164/2004.

Appréciation de la Cour

À cet égard, il convient de rappeler que, en vertu de l'article 234 CE, lorsqu'une question d'interprétation du traité CE ou des actes dérivés pris par les institutions de la Communauté est soulevée devant une juridiction d'un État membre, cette dernière peut ou, le cas échéant, doit, si elle estime qu'une décision est nécessaire pour rendre son jugement, demander à la Cour de statuer sur ladite question (voir, notamment, arrêts du 21 mars 2002, *Cura Anlagen*, C-451/99, Rec. p. I-3193, point 22, et du 22 novembre 2005, *Mangold*, C-144/04, Rec. p. I-9981, point 33).

Ainsi qu'il résulte d'une jurisprudence constante, la procédure instituée par l'article 234 CE est un instrument de coopération entre la Cour et les juridictions nationales, grâce auquel la première fournit aux secondes les éléments d'interprétation du droit communautaire dont elles ont besoin pour la solution des litiges qu'elles sont appelées à trancher (voir, notamment, arrêt du 12 juin 2003, *Schmidberger*, C-112/00, Rec. p. I-5659, point 30 et jurisprudence citée).

Dans le cadre de cette coopération, la juridiction nationale saisie du litige, qui seule possède une connaissance directe des faits à l'origine de celui-ci et doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, est, au regard des particularités de l'affaire, la mieux placée pour apprécier tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'elle pose à la Cour. En conséquence, dès lors que celles-ci portent sur l'interprétation du droit communautaire, la Cour est,

en principe, tenue de statuer (voir, notamment, arrêts précités Schmidberger, point 31, ainsi que Mangold, points 34 et 35).

Toutefois, la Cour considère qu'il lui appartient, en vue de vérifier sa propre compétence, d'examiner les conditions dans lesquelles elle est saisie par la juridiction nationale. En effet, l'esprit de collaboration qui doit présider au fonctionnement du renvoi préjudiciel implique que, de son côté, cette dernière ait égard à la fonction confiée à la Cour, qui est de contribuer à l'administration de la justice dans les États membres et non pas de formuler des opinions consultatives sur des questions générales ou hypothétiques (voir, notamment, arrêt Mangold, précité, point 36 et jurisprudence citée).

C'est en considération de cette mission que la Cour a estimé ne pas pouvoir statuer sur une question préjudicielle soulevée devant une juridiction nationale lorsqu'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation du droit communautaire ne présente aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal (voir arrêt Mangold, précité, point 37).

En l'occurrence, force est cependant de constater qu'il n'apparaît pas de manière manifeste que les questions posées par la juridiction de renvoi relèvent d'un tel cas de figure.

Ainsi, s'agissant en premier lieu des doutes exprimés par la Commission en ce qui concerne la pertinence de la première question, il ressort du dossier transmis à la Cour par la juridiction de renvoi que, pour un nombre non négligeable des demandeurs au principal, le premier contrat de travail de 8 mois a été conclu par ces derniers avec l'ELOG avant le 10 juillet 2002, qui était la date ultime fixée pour la transposition de la directive 1999/70, voire avant le 10 juillet 2001, date normalement prévue aux fins de la mise en œuvre de cette directive dans les ordres juridiques des États membres. Il ressort par ailleurs dudit dossier que, pour certains d'entre eux, les contrats de travail à durée déterminée subséquents conclus avec le même employeur l'ont été 22 jours seulement après l'expiration du contrat précédent.

Au surplus, même à supposer que la République hellénique ait respecté les formalités requises pour faire valablement usage de la faculté de prorogation jusqu'au 10 juillet 2002 du délai de transposition de la directive 1999/70, cette transposition est en tout état de cause intervenue tardivement, ainsi que le gouvernement hellénique l'a lui-même reconnu, puisque la première mesure de mise en œuvre n'est entrée en vigueur dans cet État membre qu'au cours du mois d'avril 2003 (voir points 13 et 14 du présent arrêt). Au demeurant, la première question est clairement posée en considération d'une telle transposition tardive de ladite directive dans l'ordre juridique national. En outre, les dispositions de l'article 5 du décret présidentiel n° 81/2003 ne s'appliquent pas aux contrats conclus avant l'entrée en vigueur de ce décret.

Dans ces conditions, la juridiction de renvoi est fondée à s'interroger sur la question de savoir quelle est la date à partir de laquelle l'obligation d'interprétation conforme du droit interne par rapport à une directive incombe aux juridictions des États membres et, notamment, si une telle obligation existe dès l'entrée en vigueur de celle-ci ou, à tout le moins, à compter de l'expiration du délai imparti aux États membres pour effectuer sa transposition.

Néanmoins, la question relative à la portée de l'obligation d'interprétation conforme incombant aux juridictions nationales ne pourra être examinée de manière utile que pour autant que la réponse donnée par la Cour à l'une ou à plusieurs des autres questions posées est susceptible de conduire la juridiction de renvoi à examiner la conformité d'une norme du droit interne avec les exigences du droit communautaire. Dès lors, la première question devra, le cas échéant, être examinée en dernier lieu.

En second lieu, en ce qui concerne les deuxième et troisième questions, il y a lieu de relever que le point de savoir quel est celui des décrets présidentiels n°s 81/2003, 164/2004 et 180/2004 qui trouve à s'appliquer à la situation des demandeurs au principal demeure en discussion devant la juridiction de renvoi et il appartient uniquement à cette dernière de statuer sur ce point.

En outre, il n'est pas contesté que les demandeurs au principal ne sont pas tous en mesure de tirer profit des dispositions transitoires figurant dans la réglementation adoptée en 2004 par la République hellénique pour régir spécifiquement le secteur public.

Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il ne saurait être valablement soutenu que, dans la présente affaire, la Cour serait appelée à statuer sur des questions dépourvues de pertinence au regard de la décision que la juridiction de renvoi est appelée à rendre.

En effet, la décision de renvoi ainsi que le dossier transmis à la Cour par la juridiction nationale ne comportent aucun élément de nature à mettre en doute le caractère réel du litige au principal et l'appréciation portée par cette dernière sur la nécessité d'une décision rendue à titre préjudiciel pour lui permettre de trancher ce litige en considération des réponses de la Cour aux questions posées.

Il y a lieu, en conséquence, de considérer que la demande de décision préjudicielle est recevable.

Sur les questions préjudicielles

Observations liminaires

En vue de répondre utilement aux questions posées, il importe de préciser d'emblée que la directive 1999/70 et l'accord-cadre ont vocation à s'appliquer également aux contrats et relations de travail à durée déterminée conclus avec les administrations et autres entités du secteur public.

En effet, les dispositions de ces deux actes ne comportent aucune indication permettant d'inférer que leur champ d'application serait limité aux contrats à durée déterminée conclus par les travailleurs avec des employeurs du seul secteur privé.

Au contraire, d'une part, ainsi qu'il ressort du libellé même de la clause 2, point 1, de l'accord-cadre, le champ d'application de celui-ci est conçu de manière large, en visant de façon générale les «travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre». En outre, la définition de la notion de «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.

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

Sur la deuxième question

Cette question porte sur l'interprétation de la notion de «raisons objectives» qui, selon la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, justifient le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

Dans ce contexte, la juridiction de renvoi demande plus particulièrement si, à l'instar d'une réglementation nationale telle que celle figurant à l'article 5, paragraphe 1, sous a), du décret présidentiel n° 81/2003, dans sa version initiale, la seule circonstance que la conclusion d'un contrat à durée déterminée est imposée par une disposition législative ou réglementaire d'un État membre est susceptible de constituer une telle raison objective.

Étant donné que cette notion de «raisons objectives» n'est pas définie par l'accord-cadre, son sens et sa portée doivent être déterminés en fonction de l'objectif poursuivi par celui-ci ainsi que du contexte dans lequel s'insère ladite clause 5, point 1, sous a) (voir en ce sens, notamment, arrêts du 7 juin 2005, *VEMW e.a.*, C-17/03, Rec p. I-4983, point 41 et jurisprudence citée, ainsi que du 9 mars 2006, *Commission/Espagne*, C-323/03, non encore publié au Recueil, point 23).

À cet égard, l'accord-cadre part de la prémisse selon laquelle les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail, tout en reconnaissant que les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs ou pour certaines occupations et activités (voir points 6 et 8 des considérations générales de l'accord-cadre).

En conséquence, le bénéfice de la stabilité de l'emploi est conçu comme un élément majeur de la protection des travailleurs (voir arrêt *Mangold*, précité, point 64), alors que ce n'est que dans certaines circonstances que des contrats de travail à durée déterminée sont susceptibles de répondre aux besoins tant des employeurs que des travailleurs (voir deuxième alinéa du préambule et point 8 des considérations générales de l'accord-cadre).

Dans cette optique, l'accord-cadre vise à encadrer le recours successif à cette dernière catégorie de relations de travail, considérée 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.

Ainsi, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre tend spécifiquement à «prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs».

À cet effet, ladite clause impose aux États membres l'obligation d'introduire dans leur ordre juridique l'une ou plusieurs des mesures énumérées à son point 1, sous a) à c), lorsqu'il n'existe pas déjà dans l'État membre concerné de dispositions légales équivalentes destinées à prévenir de manière effective l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs.

Parmi lesdites mesures, la clause 5, paragraphe 1, sous a), prévoit les «raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail».

Les parties signataires de l'accord-cadre ont en effet considéré que l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée fondée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus (voir point 7 des considérations générales de l'accord-cadre).

Il est vrai que l'accord-cadre renvoie aux États membres ainsi qu'aux partenaires sociaux pour la définition des modalités détaillées d'application des principes et des prescriptions qu'il énonce, aux fins de garantir leur conformité avec le droit et/ou les pratiques nationales et d'assurer que soient dûment prises en compte les particularités des situations concrètes (voir point 10 des considérations générales de l'accord-cadre). Si les États membres bénéficient ainsi d'une marge d'appréciation en la matière, il n'en demeure pas moins qu'ils sont tenus de garantir le résultat imposé par le droit communautaire, ainsi que cela résulte non seulement de l'article 249, troisième alinéa, CE, mais également de l'article 2, premier alinéa, de la directive 1999/70, lu à la lumière du dix-septième considérant de celle-ci.

Dans ces conditions, la notion de «raisons objectives», au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, 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.

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 telles que précisées aux deux points précédents.

En effet, une telle disposition, de nature purement formelle et qui ne justifie pas de manière spécifique l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs par l'existence de facteurs objectifs tenant aux particularités de l'activité concernée et aux conditions de son exercice, comporte 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.

Ainsi, le fait d'admettre qu'une disposition nationale puisse, de plein droit et sans autre précision, justifier des contrats de travail à durée déterminée successifs reviendrait à méconnaître la finalité de l'accord-cadre, qui est de protéger les travailleurs contre l'instabilité de l'emploi, et à vider de sa substance le principe selon lequel les contrats à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail.

Plus particulièrement, le recours à des contrats de travail à durée déterminée sur le seul fondement d'une disposition légale ou réglementaire générale, sans rapport avec le contenu concret de l'activité considérée, 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 apte à atteindre l'objectif poursuivi et nécessaire à cet effet.

En conséquence, il y a lieu de répondre à la deuxième question que la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée

successifs qui serait justifiée par la seule circonstance qu'elle est prévue par une disposition législative ou réglementaire générale d'un État membre. Au contraire, la notion de «raisons objectives» au sens de ladite clause requiert que le recours à ce type particulier de relations de travail, tel que prévu par la réglementation nationale, soit justifié par l'existence d'éléments concrets tenant notamment à l'activité en cause et aux conditions de son exercice.

Sur la troisième question

Par sa troisième question, qui comporte deux branches étroitement liées entre elles et qu'il convient, pour ce motif, d'examiner conjointement, la juridiction de renvoi souhaite obtenir des précisions sur la notion de contrats ou de relations de travail à durée déterminée «successifs» au sens de la clause 5 de l'accord-cadre.

Il ressort des motifs de la décision de renvoi que ladite question concerne en substance la condition, énoncée à l'article 5, paragraphe 4, du décret présidentiel n° 81/2003, dans sa version initiale, selon laquelle des contrats de

travail à durée déterminée ne peuvent être considérés comme successifs que pour autant qu'ils ne sont pas séparés par un laps de temps supérieur à 20 jours ouvrables.

À cet égard, la juridiction de renvoi demande plus particulièrement si une définition aussi limitative du caractère successif des relations d'emploi liant le même employeur et le même travailleur, caractérisées par des conditions de travail identiques ou similaires, n'est pas de nature à remettre en cause l'objectif et l'effet utile de l'accord-cadre, dès lors surtout que ladite condition constitue un préalable nécessaire pour que ce travailleur puisse bénéficier, en application de l'article 5, paragraphe 3, du même décret présidentiel, de la transformation en contrat à durée indéterminée des relations de travail à durée déterminée excédant au total deux ans au cours desquels elles ont été renouvelées plus de trois fois.

En vue de statuer sur cette question, il y a lieu de rappeler que, ainsi qu'il ressort des clauses 1, sous b), et 5, point 1, de l'accord-cadre, celui-ci a pour objet d'établir un cadre destiné à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

À cet effet, l'accord-cadre énumère, en particulier à sa clause 5, point 1, sous a) à c), différentes mesures destinées à prévenir lesdits abus, les États membres étant tenus d'introduire au moins l'une de ces mesures dans leur réglementation nationale.

Pour le surplus, le point 2 de ladite clause laisse en principe aux États membres le soin de déterminer quelles sont les conditions auxquelles les contrats ou relations de travail à durée déterminée sont considérés, d'une part, comme successifs et, d'autre part, comme conclus pour une durée indéterminée.

Si un tel renvoi aux autorités nationales pour les besoins de la définition des modalités concrètes d'application des termes «successifs» et «à durée indéterminée» au sens de l'accord-cadre s'explique par le souci de préserver la diversité des réglementations nationales en la matière, il importe cependant de rappeler que la marge d'appréciation ainsi laissée aux États membres n'est pas sans limites, puisqu'elle ne saurait en aucun cas aller jusqu'à remettre en cause l'objectif ou l'effet utile de l'accord-cadre (voir point 68 du présent arrêt). En particulier, ce pouvoir d'appréciation ne doit pas être exercé par les autorités nationales d'une manière telle qu'il conduirait à une situation susceptible de donner lieu à des abus et ainsi de contrarier ledit objectif.

Une telle interprétation s'impose tout particulièrement s'agissant d'une notion clé, telle que celle du caractère successif des rapports de travail, qui est déterminante pour la définition du champ d'application même des dispositions nationales destinées à mettre en œuvre l'accord-cadre.

Or, force est de constater à cet égard qu'une disposition nationale qui considère comme successifs les seuls contrats de travail à durée déterminée qui sont séparés par un laps de temps inférieur ou égal à 20 jours ouvrables doit être considérée comme étant de nature à compromettre l'objet, la finalité ainsi que l'effet utile de l'accord-cadre.

En effet, ainsi que l'ont relevé la juridiction de renvoi et la Commission, ainsi que M^{me} l'avocat général aux points 67 à 69 de ses conclusions, une définition aussi rigide et restrictive du caractère successif de plusieurs contrats de travail subséquents permettrait d'employer des travailleurs de façon précaire pendant des années, puisque, dans la pratique, le travailleur n'aurait le plus souvent pas d'autre choix que d'accepter des interruptions de l'ordre de 20 jours ouvrables dans le cadre d'une chaîne de contrats le liant à son employeur.

En outre, une réglementation nationale du type de celle en cause au principal risque d'avoir pour effet non seulement d'exclure en fait un grand nombre de relations de travail à durée déterminée du bénéfice de la protection des travailleurs recherchée par la directive 1999/70 et l'accord-cadre, en vidant l'objectif poursuivi par ceux-ci d'une grande partie de leur substance, mais également de permettre l'utilisation abusive de telles relations par les employeurs.

Dans l'affaire au principal, une telle réglementation est même susceptible d'entraîner des conséquences encore plus graves pour les salariés, étant donné qu'elle rend pratiquement inopérante la mesure nationale que les autorités helléniques ont choisi d'adopter en vue de mettre spécifiquement en œuvre la clause 5 de l'accord-cadre, mesure selon laquelle certains contrats de travail à durée déterminée sont présumés avoir été conclus à durée indéterminée à condition, notamment, qu'ils revêtent un caractère successif au sens du décret présidentiel n° 81/2003.

Il suffirait ainsi à l'employeur de laisser courir, au terme de chaque contrat de travail à durée déterminée, un délai de 21 jours ouvrables seulement avant de conclure un autre contrat de même nature pour faire automatiquement échec à la transformation des contrats successifs en une relation d'emploi plus stable, et cela indépendamment tant du nombre d'années pendant lesquelles le travailleur concerné a été engagé pour le même emploi que de la circonstance que lesdits contrats couvrent des besoins non pas d'une durée limitée, mais au contraire «permanents et durables». Dans ces conditions, la protection des travailleurs contre l'utilisation abusive des contrats ou relations de travail à durée déterminée, qui constitue la finalité de la clause 5 de l'accord-cadre, se trouve remise en cause.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de répondre à la troisième question que 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 considère que seuls les contrats ou relations de travail à durée déterminée qui ne sont pas séparés les uns des autres par un laps de temps supérieur à 20 jours ouvrables doivent être regardés comme ayant un caractère «successif» au sens de ladite clause.

Sur la quatrième question

Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande en substance si l'accord-cadre doit être interprété en ce sens qu'il fait obstacle à l'application d'une réglementation nationale qui interdit, dans le secteur public, de transformer en contrat à durée indéterminée une succession de contrats de travail à durée déterminée qui ont, en fait, eu pour objet de couvrir des «besoins permanents et durables» de l'employeur.

En premier lieu, il convient de relever à cet égard que l'accord-cadre n'édicte pas une obligation générale des États membres de prévoir la transformation en contrats à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée, pas plus qu'il ne prescrit les conditions précises auxquelles il peut être fait usage de ces derniers.

Toutefois, il impose aux États membres d'adopter au moins l'une des mesures qui sont énumérées à la clause 5, point 1, sous a) à c), de l'accord-cadre, lesquelles sont destinées à prévenir de manière efficace l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

En outre, les États membres sont tenus de choisir, dans le cadre de la liberté qui leur est laissée par l'article 249, troisième alinéa, CE, les formes et moyens les plus appropriés en vue d'assurer l'effet utile des directives, compte tenu de l'objet de celles-ci (voir arrêts du 8 avril 1976, Royer, 48/75, Rec. p. 497, point 75, et du 12 septembre 1996, Gallotti e.a., C-58/95, C-75/95, C-112/95, C-119/95, C-123/95, C-135/95, C-140/95, C-41/95, C-154/95 et C-157/95, Rec. p. I-4345, point 14).

Ainsi, lorsque, comme en l'occurrence, le droit communautaire ne prévoit pas de sanctions spécifiques dans l'hypothèse où des abus auraient néanmoins été constatés, il incombe aux autorités nationales d'adopter des mesures appropriées pour faire face à une telle situation, mesures qui doivent revêtir un caractère non seulement proportionné, mais également suffisamment effectif et dissuasif pour garantir la pleine efficacité des normes prises en application de l'accord-cadre.

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

communautaire (principe d'effectivité) (voir, notamment, arrêt du 14 décembre 1995, Peterbroeck, C-312/93, Rec. p. I-4599, point 12 et jurisprudence citée).

En second lieu, s'agissant plus précisément du cadre dans lequel la quatrième question a été posée, il importe de formuler les observations suivantes.

Tout d'abord, il ressort du dossier transmis à la Cour par la juridiction de renvoi que, si le législateur hellénique a choisi de prévoir, en tant que mesure prise pour mettre en œuvre l'accord-cadre, la transformation, sous certaines conditions, en contrats à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée (voir article 5, paragraphe 3, du décret présidentiel n° 81/2003), le champ d'application de cette réglementation a, en vertu de l'article 1^{er} du décret présidentiel n° 180/2004, été limité aux contrats de travail à durée déterminée des travailleurs employés dans le secteur privé.

En revanche, s'agissant du secteur public, l'article 21, paragraphe 2, de la loi n° 2190/1994 interdit, de manière absolue et sous peine de nullité, toute requalification en contrats à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée visés au paragraphe 1 dudit article.

Ensuite, il ressort de la décision de renvoi que, dans la pratique, l'article 21 de la loi n° 2190/1994 risque d'être détourné de son objet en ce que, au lieu de se limiter à servir de fondement à la conclusion de contrats à durée déterminée destinés à faire face à des besoins seulement temporaires, il semble qu'il soit utilisé pour conclure de tels contrats visant en fait à couvrir des «besoins permanents et durables». Aussi la juridiction de renvoi, dans les motifs de sa décision, a-t-elle d'ores et déjà constaté le caractère abusif, au sens de l'accord-cadre, du recours, dans l'affaire au principal, audit article 21 pour servir de base à la conclusion de contrats de travail à durée déterminée qui ont, en réalité, pour objet de répondre à des «besoins permanents et durables». Cette juridiction se borne donc à demander si, dans une telle hypothèse, l'interdiction générale édictée par ladite disposition de transformer en contrats à durée indéterminée de tels contrats à durée déterminée ne porte pas atteinte à l'objectif et à l'effet utile de l'accord-cadre.

Enfin, il n'a pas été soutenu devant la Cour que, dans le secteur public, il aurait existé en droit hellénique, à tout le moins jusqu'à l'entrée en vigueur du décret présidentiel n° 164/2004, une quelconque mesure destinée à éviter et à sanctionner de manière appropriée l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs.

Or, ainsi qu'il a déjà été dit aux points 91 à 95 du présent arrêt, l'accord-cadre n'édicte pas une obligation générale des États membres de prévoir la transformation des contrats de travail à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, mais le point 1 de sa clause 5 prescrit l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des mesures énumérées à cette disposition et visant à prévenir l'utilisation abusive de contrats à durée limitée successifs, dès lors que le droit national ne comporte pas déjà des mesures équivalentes.

Par ailleurs, lorsqu'une telle utilisation abusive a néanmoins eu lieu, une mesure présentant des garanties effectives et équivalentes de protection des travailleurs doit pouvoir être appliquée pour sanctionner dûment cet abus et effacer les conséquences de la violation du droit communautaire. En effet, selon les termes mêmes de l'article 2, premier alinéa, de la directive 1999/70, les États membres doivent «prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par [ladite] directive».

Il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation du droit interne, cette mission incombant exclusivement à la juridiction de renvoi, laquelle doit, en l'occurrence, déterminer si les exigences rappelées au point précédent sont satisfaites par les dispositions de la réglementation nationale pertinente.

Si ladite juridiction devait constater que tel n'est pas le cas, il y aurait lieu de conclure que l'accord-cadre s'oppose à l'application de cette réglementation nationale.

Il s'ensuit qu'il convient de répondre à la quatrième question que, dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, l'accord-cadre doit être interprété en ce sens que, pour autant que l'ordre juridique interne de l'État membre concerné ne comporte pas, dans le secteur considéré, d'autre mesure effective pour éviter et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs, l'accord-cadre fait obstacle à l'application d'une réglementation nationale qui interdit d'une façon absolue, dans le seul secteur public, de transformer en un contrat de travail à durée indéterminée une succession de contrats à durée déterminée qui, en fait, ont eu pour objet de couvrir des «besoins permanents et durables» de l'employeur et doivent être considérés comme abusifs.

Sur la première question

Eu égard aux réponses données aux trois dernières questions posées par la juridiction de renvoi, dont il résulte que, dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, cette juridiction pourra le cas échéant être conduite à examiner la conformité de certaines dispositions de la réglementation nationale pertinente avec les prescriptions de la directive 1999/70 et de l'accord-cadre, il y a lieu de statuer également sur la première question.

Ainsi qu'il ressort de la motivation de la décision de renvoi, cette question vise en substance à déterminer, dans l'hypothèse de la transposition tardive dans l'ordre juridique de l'État membre concerné d'une directive ainsi que de l'absence d'effet direct des dispositions pertinentes de celle-ci, à partir de quel moment les juridictions nationales sont tenues d'interpréter les règles du droit interne d'une façon conforme à ces dispositions. La juridiction de renvoi s'interroge dans ce contexte plus particulièrement sur la pertinence de la date à laquelle la directive en cause a été publiée au Journal officiel des Communautés européennes et qui correspond à la date de son entrée en vigueur à l'égard des États membres destinataires, de celle de l'expiration du délai de transposition de la directive ou de celle de l'entrée en vigueur des dispositions nationales de mise en œuvre de cette dernière.

Il convient de rappeler 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 en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, se conformer à l'article 249, troisième alinéa, CE (voir, notamment, arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, Rec. p. I-8835, point 113 et jurisprudence citée). Cette obligation d'interprétation conforme concerne l'ensemble des dispositions du droit national, tant antérieures que postérieures à la directive dont il s'agit (voir, notamment, arrêts du 13 novembre 1990, Marleasing, C-106/89, Rec. p. I-4135, point 8, et Pfeiffer e.a., précité, point 115).

L'exigence d'une interprétation conforme du droit national est en effet inhérente au système du traité en ce qu'elle permet aux juridictions nationales d'assurer, dans le cadre de leurs compétences, la pleine efficacité du droit communautaire lorsqu'elles tranchent les litiges dont elles sont saisies (voir, notamment, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 114).

Certes, 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 ainsi que de non-rétroactivité, et elle ne peut pas servir de fondement à une interprétation *contra legem* du droit national (voir, par analogie, arrêt du 16 juin 2005, Pupino, C-105/03, Rec. p. I-5285, points 44 et 47).

Le principe d'interprétation conforme requiert néanmoins que les juridictions nationales fassent tout ce qui relève de leur compétence, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, aux fins de garantir la pleine effectivité de la directive en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (voir arrêt Pfeiffer e.a., précité, points 115, 116, 118 et 119).

Par ailleurs, pour le cas où le résultat prescrit par une directive ne pourrait être atteint par voie d'interprétation, il convient de rappeler que, selon l'arrêt du 19 novembre 1991, Francovich e.a. (C-6/90 et C-9/90, Rec. p. I-5357, point 39), le droit communautaire impose aux États membres de réparer les dommages qu'ils ont causés aux particuliers en raison de l'absence de transposition de cette directive pour autant que trois conditions sont remplies. Tout d'abord, la directive en cause doit avoir pour objectif l'attribution de droits à des particuliers. Le contenu de ces droits doit, ensuite, pouvoir être identifié sur la base des dispositions de ladite directive. Enfin, il doit y avoir un lien de causalité entre la violation de l'obligation qui incombe à l'État membre et le dommage subi (voir, en ce sens, arrêt du 14 juillet 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec. p. I-3325, point 27).

En vue de déterminer plus précisément à partir de quelle date il incombe aux juridictions nationales de faire application du principe d'interprétation conforme, il y a lieu de souligner que cette obligation, découlant des articles 10, second alinéa, CE et 249, troisième alinéa, CE ainsi que de la directive concernée elle-même, a été imposée notamment en cas d'absence d'effet direct d'une disposition d'une directive, soit que la disposition pertinente n'est pas suffisamment claire, précise et inconditionnelle pour produire un tel effet, soit que le litige oppose exclusivement des particuliers.

Il convient d'ajouter que, avant l'expiration du délai de transposition d'une directive, il ne saurait être fait grief aux États membres de ne pas encore avoir adopté les mesures de mise en œuvre de celle-ci dans leur ordre juridique (voir arrêt du 18 décembre 1997, *Inter-Environnement Wallonie*, C-129/96, Rec. p. I-7411, point 43).

Il s'ensuit que, en cas de transposition tardive d'une directive, l'obligation générale, qui incombe aux juridictions nationales, d'interpréter le droit interne d'une manière conforme à la directive n'existe qu'à partir de l'expiration du délai de transposition de celle-ci.

Il découle nécessairement de ce qui précède que, dans l'hypothèse d'une transposition tardive d'une directive, la date – envisagée par la juridiction de renvoi dans sa première question, sous c) – à laquelle les mesures nationales de transposition entrent effectivement en vigueur dans l'État membre concerné ne constitue pas le critère pertinent. En effet, une telle solution serait de nature à remettre gravement en cause la pleine efficacité du droit communautaire ainsi que l'application uniforme de ce droit par la voie, notamment, des directives.

Par ailleurs, eu égard à la date envisagée dans la première question, sous a), et en vue de statuer de façon complète sur celle-ci, il convient de préciser qu'il ressort déjà de la jurisprudence de la Cour que l'obligation pour les États membres de prendre, au titre des articles 10, second alinéa, CE et 249, troisième alinéa, CE ainsi que de la directive concernée elle-même, toutes les mesures nécessaires pour atteindre le résultat prescrit par cette dernière s'impose à l'ensemble des autorités nationales, y compris, dans le cadre de leurs compétences, aux autorités juridictionnelles (voir, notamment, arrêts précités *Inter-Environnement Wallonie*, point 40, ainsi que *Pfeiffer e.a.*, point 110, et jurisprudence citée).

En outre, conformément à l'article 254, paragraphe 1, CE, les directives sont soit publiées au Journal officiel de l'Union européenne et, dans ce cas, elles entrent en vigueur à la date qu'elles fixent ou, à défaut, le vingtième jour suivant leur publication, soit notifiées à leurs destinataires et prennent alors effet par cette notification, conformément au paragraphe 3 dudit article.

Il résulte de ce qui précède qu'une directive produit des effets juridiques à l'égard de l'État membre destinataire – et, partant, de toutes les autorités nationales –, selon le cas, à la suite de sa publication ou dès la date de sa notification.

En l'occurrence, la directive 1999/70 précise, à son article 3, qu'elle entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes, soit le 10 juillet 1999.

Or, selon la jurisprudence de la Cour, il résulte de l'application combinée tant des articles 10, second alinéa, CE et 249, troisième alinéa, CE que de la directive concernée elle-même que, pendant le délai de transposition d'une directive, les États membres destinataires de celle-ci doivent s'abstenir de prendre des dispositions de nature à compromettre sérieusement la réalisation du résultat prescrit par cette directive (arrêts *Inter-Environnement Wallonie*, précité, point 45; du 8 mai 2003, *ATRAL*, C-14/02, Rec. p. I-4431, point 58, et *Mangold*, précité, point 67). Il importe peu à cet égard que la disposition en cause du droit national, adoptée après l'entrée en vigueur de la directive concernée, vise ou non la transposition de cette dernière (arrêts précités *ATRAL*, point 59, et *Mangold*, point 68).

Étant donné que toutes les autorités des États membres sont soumises à l'obligation de garantir le plein effet des dispositions du droit communautaire (voir arrêts *Francovich e.a.*, précité, point 32; du 13 janvier 2004, *Kühne & Heitz*, C-453/00, Rec. p. I-837, point 20, ainsi que *Pfeiffer e.a.*, précité, point 111), l'obligation d'abstention telle qu'énoncée au point précédent s'impose tout autant aux juridictions nationales.

Il s'ensuit que, dès la date à laquelle une directive est entrée en vigueur, les juridictions des États membres doivent s'abstenir dans la mesure du possible d'interpréter le droit interne d'une manière qui risquerait de compromettre sérieusement, après l'expiration du délai de transposition, la réalisation de l'objectif poursuivi par cette directive.

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que, dans l'hypothèse de la transposition tardive dans l'ordre juridique de l'État membre concerné d'une directive ainsi que de l'absence d'effet direct des dispositions pertinentes de celle-ci, les juridictions nationales sont tenues, dans toute la mesure du possible, d'interpréter le droit interne, à partir de l'expiration du délai de transposition, à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause aux fins d'atteindre les résultats poursuivis par cette dernière, en privilégiant l'interprétation des règles nationales la plus conforme à cette finalité pour aboutir ainsi à une solution compatible avec les dispositions de ladite directive.

Sur les dépens

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 (grande chambre) dit pour droit:

1) La clause 5, point 1, sous a), 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 s'oppose à l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs qui serait justifiée par la seule circonstance qu'elle est prévue par une disposition législative ou réglementaire générale d'un État membre. Au contraire, la notion de «raisons objectives» au sens de ladite clause requiert que le recours à ce type particulier de relations de travail, tel que prévu par la réglementation nationale, soit justifié par l'existence d'éléments concrets tenant notamment à l'activité en cause et aux conditions de son exercice.

2) La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui considère que seuls les contrats ou relations de travail à durée déterminée qui ne sont pas séparés les uns des autres par un laps de temps supérieur à 20 jours ouvrables doivent être regardés comme ayant un caractère «successif» au sens de ladite clause.

3) Dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée doit être interprété en ce sens que, pour autant que l'ordre juridique interne de l'État membre concerné ne comporte pas, dans le secteur considéré, d'autre mesure effective pour éviter et, le cas échéant, sanctionner l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs, ledit accord-cadre fait obstacle à l'application d'une réglementation nationale qui interdit d'une façon absolue, dans le seul secteur public, de transformer en un contrat de travail à durée indéterminée une succession de contrats à durée déterminée qui, en fait, ont eu pour objet de couvrir des «besoins permanents et durables» de l'employeur et doivent être considérés comme abusifs.

4) Dans l'hypothèse de la transposition tardive dans l'ordre juridique de l'État membre concerné d'une directive ainsi que de l'absence d'effet direct des dispositions pertinentes de celle-ci, les juridictions nationales sont tenues, dans toute la mesure du possible, d'interpréter le droit interne, à partir de l'expiration du délai de transposition, à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause aux fins d'atteindre les résultats poursuivis par cette dernière, en privilégiant l'interprétation des règles nationales la plus conforme à cette finalité pour aboutir ainsi à une solution compatible avec les dispositions de ladite directive.

Signatures.