

Droit social 2007 p. 94

Le régime des contrats à durée déterminée en droit communautaire
CJCE, 4 juillet 2006, Konstantinos Adeneler

Christophe Vigneau, Maître de conférences à l'université de Paris I Panthéon Sorbonne Institut des sciences sociales du Travail

**
**

1. L'arrêt *Konstantinos Adeneler* rendu par la Cour de justice le 4 juillet 2006 (aff. C-212/04) concerne l'interprétation de la directive 1999/70 du 28 juin 1999 mettant en oeuvre l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée. Signé le 18 mars 1999 par l'Union des Industries de la Communauté Européenne (UNICE) et le Centre européen des entreprises publiques côté patronal et par la Confédération Européenne des Syndicats (CES) pour les organisations de salariés, cet accord-cadre prévoit d'une part une égalité de traitement entre travailleurs à durée déterminée et indéterminée et, d'autre part, une limitation du recours au travail à durée déterminée (1). Outre une question sur le *dies a quo* de l'obligation d'interprétation conforme du juge national face à une transposition tardive d'une directive, le renvoi préjudiciel formé par le tribunal de première instance de Thessalonique portait en grande partie sur la compatibilité du droit national grec avec les mesures de restriction à l'utilisation du travail à durée déterminée. Un groupe de travailleurs, dont M. Konstantinos Adeneler, avait été employé durant plusieurs années par l'Office hellénique du lait, personne morale de droit privé relevant du secteur public, par une série de contrats à durée déterminée. Conclu pour une durée de huit mois, ces contrats étaient séparés par des périodes allant de vingt-deux jours à plus de dix mois. Saisie d'une demande de requalification de ces contrats successifs en une relation de travail à durée indéterminée, la juridiction grecque interrogeait la Cour de justice sur la compatibilité de la réglementation grecque du recours aux contrats à durée déterminée avec l'accord-cadre européen de 1999. Or, dans les réponses apportées au tribunal de première instance de Thessalonique, la Cour de justice fournit d'importantes précisions sur le régime communautaire du recours au travail à durée déterminée.

Les questions préjudicielles posées à la Cour de justice visaient plus particulièrement la clause 5 de l'accord-cadre qui impose aux États membres de restreindre le recours au travail à durée déterminée par l'adoption de l'une des mesures suivantes : soumettre le renouvellement du contrat à durée déterminée à une raison objective, limiter la durée maximale totale d'une succession de contrats ou restreindre le nombre de renouvellements de ces contrats. De manière générale, l'arrêt de la Cour de justice retient l'attention tant par les solutions rendues que par les motifs invoqués. Car c'est au regard de l'objectif et de l'effet utile du texte communautaire que les juges de Luxembourg fondent leur décision et déclarent pour la première fois une norme nationale incompatible avec la directive issue de l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée. On sait que la Cour de justice fait peser sur les autorités nationales en charge de la transposition des directives une obligation d'assurer leur « effet utile » (2). Cette exigence est essentielle dans le système juridique communautaire en raison de la spécificité de l'acte communautaire de droit dérivé que constitue la directive. Instrument d'harmonisation et de rapprochement des législations nationales, la directive lie les États membres quant au résultat à atteindre mais leur laisse une marge d'appréciation s'agissant des moyens et de la forme pour y parvenir. La finalité poursuivie par la directive forme donc un élément central dans l'appréciation des dispositifs juridiques nationaux de transposition. L'importance de la méthode téléologique d'interprétation et de la doctrine de l'effet utile s'accroît d'ailleurs en raison du contenu souvent vague des directives récentes (3). L'objectif de la clause 5 de l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée est affirmé de manière explicite dans son intitulé. Elle vise à « prévenir l'utilisation abusive » des contrats à durée déterminée. L'orientation restrictive du texte communautaire résulte aussi de son sixième considérant selon le quel « les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration de la performance ». Cette orientation restrictive de l'instrument communautaire va guider la Cour de justice tant concernant l'appréciation de la réglementation grecque du travail à durée déterminée. Elle inspire les solutions de la Cour de justice tant concernant l'interprétation des notions de « raison objective » et de contrats de travail « successifs » utilisées dans l'accord-cadre (I) que s'agissant de l'appréciation d'une interdiction légale de requalification (II).

I. - Les notions de « raison objective » et de contrats de travail « successifs »

2. La Cour de justice était appelée en premier lieu à fournir des précisions sur la notion de « raison objective » contenue dans la clause 5 de l'accord-cadre. Si la conclusion d'un contrat à durée déterminée n'est pas subordonnée à une raison objective, celle-ci est en revanche exigée pour son renouvellement. Reste à savoir ce que recouvre cette notion de « raison objective » en l'absence de définition dans l'accord-cadre. La Cour de justice était interrogée sur une disposition du droit grec prévoyant qu'une raison objective pouvait tenir en une disposition législative ou réglementaire. En d'autres termes, l'autorisation légale ou réglementaire de conclure un contrat à durée déterminée pouvait-elle constituer, en soi, une « raison objective » au sens de la clause 5 de l'accord-cadre. Rappelons que la définition des notions contenues dans les instruments communautaires n'est pas laissée aux États membres qui doivent se conformer à l'interprétation autonome qu'en donne la Cour de justice. Ce travail d'interprétation obéit très souvent à une méthode téléologique. Telle a été la démarche empruntée par les juges dans l'arrêt *Konstantinos Adeneler* du 4 juillet 2006 pour définir le contenu et la portée de la notion de « raison objective » au sens du droit communautaire. C'est en se référant à l'objectif général de l'accord-cadre que la Cour de justice décide que l'exigence d'une « raison objective » ne peut recevoir une simple acception formelle. La règle posée par la clause 5 doit ainsi être interprétée à la lumière des considérations générales de l'accord-cadre d'après lesquelles « les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail ». La localisation dans l'accord-cadre de cet énoncé, que la Cour de justice qualifie de « principe », avait d'ailleurs constitué l'un des points les plus débattus lors de la négociation de l'accord-cadre. Après de difficiles discussions, les négociateurs avaient convenu de le faire figurer dans les considérations générales de l'accord (4). En fondant sa décision sur cette partie du texte, la Cour de cassation en consacre la force juridique et l'utilise comme source d'interprétation du sens et de la portée du corps de l'accord (5). Il n'y a donc rien de surprenant à voir la Cour de justice invoquer les considérations générales afin d'éclairer le sens de la notion de « raison objective » contenue dans la clause 5 de cet accord. Et c'est à l'aune de l'objectif général poursuivi par l'accord-cadre que la Cour de justice estime qu'une norme législative ou réglementaire ne peut en soi constituer « une raison objective » au sens de la clause 5 de l'accord-cadre, sauf à vider cette disposition de sa substance. La notion de raison objective doit viser des « circonstances précises et concrètes » tenant à la nature de l'activité et aux conditions de son exercice et ne peut résider dans une simple affirmation du législateur national.

3. En second lieu, la Cour de justice était invitée à préciser la notion de contrats de travail « successifs » figurant dans la clause 5 de l'accord-cadre. Les juges relèvent à juste titre qu'il s'agit d'une « notion clé » dont dépend la portée de la mise en oeuvre de l'accord au niveau national. L'établissement d'une durée maximale pour toute succession de contrats ou relations de travail à durée déterminée constitue en effet l'une des mesures prévues par le texte conventionnel pour limiter le recours au travail à durée déterminée. Le soin est laissé aux États membres de définir la notion de contrats ou

relations de travail à durée déterminée « successifs ». La réglementation hellénique prévoyait à cet égard la requalification en contrats ou relations de travail à durée indéterminée lorsque la succession de tels contrats ou relations excédait une période de deux ans. Le décret national indiquait en outre que seuls les contrats séparés par un laps de temps inférieur à vingt jours devaient être considérés comme successifs. Pour apprécier la compatibilité de ce dispositif national avec l'accord-cadre, la Cour de justice en appelle à nouveau à la finalité et l'effet utile de l'accord. Elle estime qu'écarter le caractère successif de deux contrats dès lors qu'une période supérieure à vingt jours les sépare compromet « l'objet, la finalité ainsi que l'effet utile de l'accord-cadre » (point 84). Cette définition restrictive de la notion de contrats « successifs » emporte selon la Cour de justice un risque d'abus en permettant 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 de travail plus stable » (point 88).

4. On pourrait discuter de certains aspects de la réglementation française des contrats à durée déterminée à la lumière des solutions posées dans l'arrêt *Konstantinos Adeneler*. On songe en particulier aux contrats de travail à durée déterminée dits d'usage. Rappelons que la législation française admet la conclusion de contrats à durée déterminée dans des secteurs où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Or, ces contrats obéissent à un régime dérogatoire permettant leur utilisation de manière très souple et systématique. Aucune limite de la durée et du nombre de renouvellements n'est prévue. De plus, la succession de contrats à durée déterminée n'est pas soumise au délai de carence prévu par l'article L. 122-3-11 du Code du travail. Enfin, la Cour de cassation, depuis un arrêt de 2003 (6) écarte pour ce type de contrat l'exigence posée par l'article L. 122-1 selon lequel le contrat à durée déterminée ne peut avoir « ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ». On peut s'interroger sur la compatibilité d'un tel régime avec l'accord-cadre européen et son objectif de prévention des abus dans le recours aux contrats à durée déterminée. Le fait qu'il soit réservé à des secteurs limités pourrait toutefois le faire échapper au grief d'incompatibilité. La « raison objective » au sens de la clause 5 de l'accord-cadre permettant un renouvellement illimité tiendrait ainsi dans le particularisme des secteurs limitativement énumérés pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée. D'ailleurs, l'accord-cadre ne reconnaît-il pas dans son huitième 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 ». Il reste que la Cour évoque dans l'arrêt *Konstantinos Adeneler* « des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée ». La question est donc ouverte de savoir si le régime français des contrats à durée déterminée dits d'usage, tel qu'il résulte en particulier de l'arrêt de la Cour de cassation du 26 novembre 2003, répond à l'idée de « circonstances précises et concrètes » contenue dans la définition donnée par la Cour de justice de la notion de « raison objective ». Dans son arrêt du 4 juillet 2006 la Cour de justice se prononce aussi sur une disposition du droit grec écartant la sanction de la requalification de contrats à durée déterminée en une relation à durée indéterminée.

II. - L'interdiction légale de requalification

5. La réglementation hellénique interdisait la requalification d'une succession de contrats à durée déterminée conclus dans le secteur public. La juridiction de renvoi avait relevé que dans les faits cette interdiction avait pour conséquence l'utilisation des contrats à durée déterminée pour répondre à des « besoins permanents et durables » de l'employeur. Observons au préalable que l'accord-cadre ne fait aucune distinction selon la nature du secteur dans le quel sont conclus les contrats à durée déterminée. Secteurs public et privé sont donc soumis aux règles posées par l'accord-cadre en matière de limitation du travail à durée déterminée ce qui a d'ailleurs conduit le législateur français à encadrer le recours aux contrats à durée déterminée dans la fonction publique (7). De plus, le texte n'impose pas à titre de sanction de l'utilisation abusive des contrats à durée déterminée la requalification en une relation de travail à durée indéterminée. Il laisse aux Etats membres le soin de déterminer les mesures appropriées permettant de prévenir les abus dans le recours aux contrats ou relations de travail à durée déterminée. Cette simple faculté découle de l'énoncé du paragraphe second b) de la clause 5 de l'accord-cadre selon le quelles Etats membres « déterminent sous quelles conditions les contrats de travail à durée déterminée sont réputés conclus pour une durée indéterminée ». Sur ce point, la Cour apporte une indication importante en précisant que les mesures nationales 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 » (point 94) (8). La Cour constate qu'aucune « mesure effective » n'était prévue dans le droit grec afin de prévenir et de sanctionner l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs dans le secteur public. Les juges communautaires observent d'ailleurs que l'interdiction de requalification a eu pour conséquence de générer dans le secteur public des abus par l'utilisation des contrats à durée déterminée pour couvrir des besoins permanents de main-d'oeuvre. En conséquence, elle considère que l'accord-cadre, au regard de son objectif et afin de lui donner un effet utile, s'oppose à l'interdiction absolue dans le secteur public de requalifier des contrats à durée déterminée successifs alors qu'aucune autre mesure ne vise à prévenir et sanctionner les pratiques abusives.

En fin de compte, l'incompatibilité de la législation hellénique ne tient pas à l'exclusion de la requalification à titre de sanction mais à l'absence d'autres mesures permettant de donner un caractère effectif aux restrictions établies par l'accord-cadre en matière de recours aux contrats à durée déterminée. La Cour de justice a d'ailleurs confirmé cette jurisprudence dans deux arrêts rendus le 7 septembre 2006 concernant la réglementation italienne des contrats à durée déterminée (9). Si ce droit national prévoit des règles uniformes selon les secteurs privé et public en matière de recours aux contrats à durée déterminée, il établit un régime différent s'agissant de leurs sanctions. La requalification des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée est en effet écartée dès lors que l'employeur appartient au secteur public. Mais dans les deux affaires italiennes ayant donné lieu à des solutions identiques, la Cour de justice ne juge pas incompatible avec la clause 5 de l'accord-cadre européen la réglementation nationale dès lors qu'existe, à la différence de la situation grecque, « une autre mesure effective destinée à éviter et, le cas échéant, à sanctionner une utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs par un employeur relevant du secteur public » (point 42, aff. C-180/04). Or, le droit italien prévoit une responsabilité des administrations publiques permettant aux travailleurs d'obtenir réparation en cas de violation des règles de recours aux contrats à durée déterminée. Observons que la Cour de justice ne contrôle pas si, effectivement, ces mesures préviennent l'utilisation des contrats à durée déterminée pour donner effet utile à la norme communautaire. Elle borne son contrôle à l'existence de telles mesures sans s'intéresser au caractère réellement dissuasif de celles-ci et donc à leurs effets sur les recours aux contrats à durée déterminée. En cela les arrêts *Vassallo et Marrosu* paraissent limiter la portée du contrôle des juges communautaires telle que définie dans l'arrêt *Adeneler* sur les mesures nationales édictées afin d'éviter l'utilisation abusive des contrats à durée déterminée. Seul un contrôle entier du juge communautaire sur la portée des mesures nationales permettrait pourtant de s'assurer de l'effet utile de l'accord-cadre européen. La France fournit à cet égard l'illustration d'une législation nationale qui ne semble pas en mesure de prévenir réellement l'utilisation abusive dans la fonction publique des contrats à durée déterminée. Le champ d'application limité de la transformation en contrat à durée indéterminée des contrats à durée déterminée successifs augure mal en effet de la réalisation de l'objectif communautaire (10).

6. On ne peut que saluer le souci du juge communautaire de borner la marge d'appréciation des Etats membres dans la transposition de européen sur le travail à durée déterminée à la lumière de son objectif de prévention des abus dans l'utilisation des contrats et relations à durée déterminée. Il importe aussi de remarquer la portée donnée à la doctrine de l'effet utile pour l'interprétation d'un texte de droit du travail communautaire. Cette décision montre en tous cas la volonté de la Cour de justice de donner plein effet juridique à des énoncés que l'on aurait pu juger vagues, voire purement

déclaratifs. Elle autorise enfin à se demander si cette doctrine de l'effet utile ne permettrait pas la mise en cause de législations nationales facilitant l'usage du travail à durée déterminée. Après l'interprétation restrictive des clauses de non-régression donnée par la Cour [\(11\)](#), l'horizon semble plus dégagé sur le terrain de l'effet utile du droit communautaire.

Cour de justice des communautés européennes

(Affaire C-212/04)

4 juillet 2006

Konstantinos Adeneler et autres

AJDA 2006. 2271, chron. E. Broussy, F. Donnat et C. Lambert [\(11\)](#) ; *D.* 2006. 2209 [\(11\)](#)

[...]

Sur la deuxième question

58. 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, justifie le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

59. 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.

60. 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 pour suivi par celui-ci ainsi que du contexte dans lequel s'insère la dite 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).

61. 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).

62. 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).

63. 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.

64. 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 ».

65. 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.

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

67. 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).

68. 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.

69. 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.

70. 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.

71. 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.

72. 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.

73. 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.

74. 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.

75. 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 la dite 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

76. 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.

77. 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.

78. 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.

79. 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.

80. 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.

81. 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.

82. 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.

83. 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 oeuvre l'accord-cadre.

84. 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.

85. 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.

86. 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.

87. 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 oeuvre la clause 5 de l'accord-cadre, mesure selon la quelle 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.

88. 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.

89. 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 la dite clause.

Sur la quatrième question

90. 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.

91. 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.

92. 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.

93. 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-141/95, C-154/95 et C-157/95, Rec. p. I-4345, point 14).

94. 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.

95. Si les modalités de mise en oeuvre 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).

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

97. 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 oeuvre 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.

98. 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 du dit article.

99. 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, au dit 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 la dite 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.

100. 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.

101. 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.

102. 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 ».

103. 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.

104. 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.

105. 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

106. 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.

107. 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 oeuvre de cette dernière.

108. 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).

109. 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).

110. 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).

111. 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).

112. 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, *Francoovich 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'il sont 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).

113. 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.

114. 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 oeuvre 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).

115. 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.

116. 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.

117. 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).

118. 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.

119. 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.

120. 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.

121. 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).

122. 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 *Franovich 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.

123. 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.

124. 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.

Mots clés :

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE ET UNION EUROPÉENNE * Travail * Contrat de travail * Contrat de travail à durée déterminée * Raison objective * Contrats successifs
CONTRAT DE TRAVAIL * Contrat de travail à durée déterminée * Renouvellement * Durée et motif * Raison objective * Contrats successifs

- (1) Sur cet accord, Ch. Vigneau, « L'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée », *Dr. soc.*, 1999, p. 928.
- (2) CJCE, 8/04/1976, *Royer*, aff. C-48/75, *Rec.*, p. 497 ; *Rev. crit.*, 1977, p. 541, obs. L. Dubouis.
- (3) Sur l'intensité normative variable des directives, v. CJCE, 18/06/2002, aff. C-60/01, *Commission c/ France*, Europe, 2002, comm. 266, obs. D. Simon ; CJCE, 15/06/2006, aff. C-459/04, *Commission c/ Suède*, Europe, 2006, comm. 231, obs. D. Simon.
- (4) Sur le déroulement des négociations et les positions des négociateurs, v. K. Ahlberg, B. Bercusson, N. Bruun, Ch. Vigneau, *Fixed-term work in Europe*, National Institute for Working Life, 1999.
- (5) Pour une analyse de l'effet juridique des préambules des conventions collectives en droit français, v. G. Auzero, « La force juridique des préambules des conventions et accords collectifs de travail », *TPS*, 2004, mars 2004, p. 7.
- (6) Soc. 26/11/2003, *Dr. soc.*, 2004, p. 629, note C. Roy-Loustaunau.
- (7) Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, *JO*, 27/07/2005, p. 12183. Cette loi prévoit une transformation par décision expresse en contrats à durée indéterminée des contrats à durée déterminée dépassant, renouvellement compris, une durée de six ans. Au détriment de la logique du statut, cette loi accentue la place du contrat dans la fonction publique française. Elle entraîne ainsi, outre la privatisation du droit de la fonction publique, une diversification des formes juridiques de l'emploi public. Cf. M. Pochard, « Le grand retour des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique », *AJDA*, 2005, p. 401 ; J.-P. Didier, « La généralisation des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique par la loi du 26 juillet 2005 », *JCP, A*, 2005, 1306.
- (8) Depuis son arrêt *Von Colson et Kamann* du 10 avril 1984 (aff. C-14/83), *Rec.* 1891, la Cour de justice exige que la sanction choisie par l'État membre soit de nature à assurer une « protection juridictionnelle effective et efficace » et d'un « effet dissuasif réel ». Sur cette exigence, v. M. Gotthardt, « Effective sanctions » in *Effective enforcement of EC labour law*, J. MalMBERG (éd.), Kluwer, 2003, p. 223 ; P. Rodière, « Sur les effets directs du droit (social) communautaire », *RTDE*, 1991, p. 565, sp. p. 586.
- (9) CJCE, 7/09/2006, *Vassallo*, aff. C-180/04 et *Marrosu*, aff. C-53/04.
- (10) À cet égard, voir les observations de M. J.-P. Didier, « La généralisation des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique par la loi du 26 juillet 2005 », art. préc., sp. points 18 et 19.
- (11) CJCE, 22/11/2005, *Mangold*, aff. C-144-04 ; *Revue Europe*, 2006, n° 1, p. 20, obs. L. Idot ; *Liaisons soc. Europe*, 2006, n° 141, obs. J.-Ph. Lhernould ; *JCP*, éd. G., II, 10107, note O. Dubos ; *RDT*, 2006, n° 1, p. 3, obs. M. Schmitt ; *RDT*, 2006, n° 2, p. 133, obs. S. Robin ; *RJS*, 4/06, p. 257, note H. Tissandier ; *D.*, 2006, n° 8, p. 557, note O. Leclerc.