



Date de réception : 17/12/2019

Version anonymisée

Traduction

C-483/19 - 1

Affaire C-483/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

24 juin 2019

Juridiction de renvoi :

Cour du travail de Liège (Belgique)

Date de la décision de renvoi :

14 juin 2019

Partie appelante, défenderesse originaire :

Ville de Verviers

Partie intimée, demanderesse originaire :

J

Inscrit au registre de la Cour de justice sous le n° <u>1119815</u>
Luxembourg, le 25. 06. 2019
Fax / E-mail:..... <u>V. Jacobbo</u>
Déposé le: <u>24.06.19</u>
Le Greffier, par ordre Valérie Giacobbo - Peyronnel Administrateur

Cour du travail de Liège
Division Liège
Chambre 3 E
Arrêt

+ CONTRATS DE TRAVAIL – contrats de travail à durée déterminée successifs - raisons légitimes au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou raisons objectives au sens de la clause 5, point 1, a) de l'accord-cadre du 18 mars 1999 sur le travail à durée déterminée consacré par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 ? – applicabilité dudit accord-cadre aux contrats conclus dans le cadre d'un programme de formation, insertion et reconversion professionnelles soutenus par des subsides publics ? Questions préjudicielles posées à la Cour de Justice de l'Union européenne.

FR

[Or. 2]

EN CAUSE DE :

LA VILLE DE VERVIERS, dont le siège social est établi à 4800 VERVIERS, Place du Marché, 55,

partie appelante, ayant comparu par son conseil, Maître Nicolas PETIT, avocat à 4800 VERVIERS, rue du Palais, 60.

CONTRE :

J [omissis],

partie intimée, ayant comparu par son conseil, Maître Pierre HANNON, avocat à 4800 VERVIERS, Rue des Déportés, 45.

I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

L'appel a déjà été déclaré recevable par notre arrêt du 25 mai 2018 ayant ordonné la réouverture des débats aux fins de permettre aux conseils des parties d'examiner le litige sous l'angle de l'accord-cadre du 18 mars 1999 sur le travail à durée déterminée¹ consacré par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999².

II. LA SYNTHÈSE DE L'OBJET DU LITIGE.

1. **J** (ci-après : [omissis] « l'intéressé » ou encore « l'intimé » ou « l'appelant sur incident ») a été occupé du 1^{er} avril 2009 au 31 octobre 2014 au service de **LA VILLE DE VERVIERS** (ci-après également dénommée : « l'employeur public » ou « l'appelante » ou encore « l'intimée sur incident ») dans le cadre spécifique du projet social « DEFIS VESDRE ».

Ses prestations en qualité d'auxiliaire d'administration ont fait l'objet de 6 contrats à durée déterminée successifs, dont le dernier en date conclu le 2 mai 2014 pour une durée de 6 mois n'a pas fait l'objet d'un renouvellement à son échéance ; le 31 octobre 2014.

2. L'intéressé soutient que cette succession de contrats à durée déterminée n'est justifiée ni par la nature du travail qui lui était confié ni par d'autres raisons légitimes, de sorte qu'il s'imposerait de reconnaître qu'il était lié à la Ville de Verviers par un contrat de travail à durée indéterminée et que son ex-employeur doit être condamné au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, qu'il

¹ Qui sera ci-après dénommé « l'accord-cadre ».

² Qui sera ci-après dénommée « la directive 1999/70/CE ».

postule à hauteur de la somme brute, non contestée en son calcul, de 9.683,53 euros. [Or. 3]

3. J demande également la condamnation de son ex-employeur au paiement d'une indemnité du chef de licenciement abusif qu'il évalue à 3.000 euros en invoquant le fait que son licenciement a été opéré sans avoir procédé à son audition préalable et sur la base d'une appréciation négative de son aptitude au travail pourtant contredite par Un rapport d'évaluation portant une note satisfaisante.
4. Par le jugement dont appel, il a été fait droit au premier des deux chefs de demande de l'intéressé, les premiers juges ayant estimé que l'employeur ne rapportait pas la preuve des raisons légitimes invoquées pour justifier la succession de contrats à durée déterminée. En revanche, l'intéressé a été débouté de sa demande d'indemnité du chef de licenciement abusif, au motif qu'il restait en défaut de démontrer l'existence d'une faute qui aurait été commise par son ex-employeur et d'un dommage distinct de celui lié à l'absence de renouvellement de son contrat.
5. Ne pouvant se satisfaire de ce jugement, la Ville de Verviers en a interjeté appel en soutenant, en substance, que la succession de contrats de travail conclus à durée déterminée avec l'intéressé, d'abord dans le cadre du Programme de transition professionnelle³ et ensuite du Plan Activa⁴, était justifiée par des raisons légitimes liées à la limitation dans le temps du subventionnement de la rémunération du travailleur engagé dans ce type de contrats aidés.
6. L'intéressé a, quant à lui, formé appel incident du jugement en maintenant que le caractère abusif du licenciement résulte à suffisance de son absence d'audition préalable et de l'invocation de motifs non établis pour en justifier la pertinence.

III. L'EXPOSÉ EN 10 POINTS DES FAITS ESSENTIELS À LA COMPRÉHENSION DU LITIGE.

1. Le projet social « DEFIS VESDRE » est un service public dépendant de l'Échevinat de la Cohésion sociale et de l'Intégration de la Ville de Verviers qui a notamment pour objet de lutter contre les discriminations et les violences intrafamiliales et de relayer les plaintes relatives aux discriminations auprès du Centre pour l'Égalité des Chances.

Il s'agit d'un projet subsidié par des fonds publics européens et par un financement régional qui prévoit un encadrement spécifique du personnel engagé,

³ Le Programme de Transition Professionnelle (PTP) permet de bénéficier d'une formation qualifiante articulée autour d'un contrat de travail pour une durée de 6 mois à 2 ans.

⁴ Le plan ACTIVA est une mesure en faveur de l'emploi qui vise l'augmentation du taux d'embauche de certains groupes de travailleurs par le recours à des emplois subventionnés.

lequel bénéficie d'un volet de formation et d'une aide à la réinsertion professionnelle.

En vue de bénéficier des subventions du programme de transition professionnelle « Wall'Iph »⁵ la Ville de Verviers s'est engagée à informer le travailleur que son occupation dans ce cadre se limite à deux ou trois ans et à l'inciter à rechercher activement un emploi stable. [Or. 4]

2. Dans la poursuite de cet objectif, l'employeur indique avoir conclu une convention avec l'ASOL MIREV⁶, laquelle s'est engagée entre autres à encadrer cet employé d'administration en termes de présence, de participation et d'apprentissage ainsi que de suivi social et administratif, de même qu'à mettre en place un processus d'accompagnement et d'évaluation continus, le tout afin de le maintenir dans son emploi « VIT »⁷ et de viser un autre emploi une fois son « crédit temps PTP » épuisé⁸.

J a bénéficié en outre d'un tutorat organisé par l'AWIPH⁹.

3. Dans un premier temps, J a été engagé dans les liens d'un contrat d'adaptation professionnelle visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi, pour une période courant du 1^{er} avril au 30 septembre 2009¹⁰, 70 % de son indemnité de formation à la fonction d'employé d'administration étant pris en charge par l'AWIPH.
4. Son engagement au sein du projet social « DEFIS VESDRE » se poursuit ensuite dans le cadre de trois contrats de travail à durée déterminée conclus en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997 relatif aux programmes de transition professionnelle (dits « PTP »), tout d'abord pour une période courant du 1^{er} octobre 2009 au 31 août 2010, qui fut renouvelée une première fois du 1^{er} septembre 2010 au 31 août 2011 et à nouveau du 1^{er} septembre 2011 au 31 mars 2012¹¹.
5. Chacun de ces contrats mentionne, en son article 2, que « le travailleur est engagé en vue de répondre à des besoins collectifs de la société qui ne sont pas ou sont

⁵ Projet régional d'intégration professionnelle des personnes handicapées.

⁶ Mission régionale pour l'emploi de Verviers.

⁷ Emploi créé dans le cadre d'un programme de transition professionnelle.

⁸ Dossier de la partie appelante, pièce 23.

⁹ Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, depuis lors dénommée AVIQ, Agence pour une Vie de Qualité, organisme public chargé de mener à bien la politique wallonne en matière d'intégration des personnes avec handicap.

¹⁰ Dossier de la partie appelante, pièce 1.

¹¹ Dossier de la partie appelante, pièces 3 à 5.

insuffisamment satisfaits par le circuit de travail régulier », l'intéressé étant chargé de travaux administratifs divers.

6. Après avoir été occupé dans le cadre du Programme de Transition Professionnelle pendant deux ans et demi (pour rappel, du 1^{er} octobre 2009 au 31 mars 2012 inclus), J fut à nouveau engagé par la Ville de Verviers, après une brève interruption du 1^{er} au 30 avril 2012, cette fois en qualité d'auxiliaire d'administration dans le cadre du Plan Activa¹² en exécution de contrats à durée déterminée successifs courant tout d'abord du 2 mai 2012 au 1^{er} mai 2013, ensuite du 2 mai 2013 au 1^{er} mai 2014 et enfin du 2 mai au 31 octobre 2014¹³. [Or. 5]
7. L'arrêté royal du 19 décembre 2001 régissant les contrats conclus dans le cadre du Plan Activa prévoit la possibilité de conclure des contrats de durée déterminée d'un an au maximum pour une période maximale de 30 mois.

Au-delà de cette période, l'article 16, alinéa 2, du même arrêté royal précise « qu'une nouvelle période de 30 mois commence à courir au cours de laquelle le travailleur ne peut prétendre au droit à l'allocation de travail dans le cadre d'une occupation auprès du même employeur. »

8. En octobre 2014, l'employeur public de l'intéressé a estimé qu'au vu des implications financières liées au statut APE¹⁴, il s'avérait plus opportun de ne pas procéder au renouvellement de son contrat mais de le remplacer par un autre agent Activa à recruter. Cet avis a été suivi par la décision du 17 octobre 2014 du Collège communal, de sorte qu'un courrier du 20 octobre 2014 avisa l'intéressé que son contrat d'auxiliaire d'administration à temps plein, conclu sous le régime du contrat de travail dans le cadre du Plan Activa, arriverait le 31 octobre 2014 à son terme de 30 mois et ne serait pas prolongé¹⁵.
9. La Ville justifia sa décision par la circonstance que les engagements successifs de l'intéressé, destinés à répondre à des besoins temporaires et dépendant, pour leur financement, des subsides du Fonds Social Européen, eux aussi venus à échéance, revêtaient un caractère précaire parfaitement connu de lui.

La fin du subventionnement européen du projet avait en effet entraîné une réorganisation interne du service, réduisant l'équipe de travail comptant initialement cinq travailleurs à un seul agent, soit l'intéressé lui-même qui, bien qu'engagé en qualité d'auxiliaire administratif, s'était désormais trouvé seul sur

¹² Le plan ACTIVA est une mesure en faveur de l'emploi qui vise l'augmentation du taux d'embauche de certains groupes de travailleurs par le recours à des emplois subventionnés.

¹³ Dossier de la partie appelante, pièce 7 à 10.

¹⁴ Le statut APE, pour "Aide à la promotion de l'emploi" constitue une autre forme d'emplois subventionnés par le truchement d'un financement public sous forme de points pour engager du personnel dans les ASBL, les pouvoirs focaux et les écoles.

¹⁵ Dossier de la partie intimée, pièce 4.

son lieu de travail, sans encadrement, ce qui, selon l'employeur public, ne permettait plus de gérer le service, à moins de le confier à un autre travailleur plus expérimenté et polyvalent ¹⁶.

10. C'est dans ces conditions que le projet DEFIS VESDRE a été repris sur fonds propres de la Ville de Verviers et que l'intéressé a été remplacé dans son emploi par son ancienne chef de service, engagée à son tour dans le cadre d'un emploi subventionné « APE » dans le cadre des aides régionales à la promotion de l'emploi.

Il ressort des explications données à l'audience par les conseils des parties que ce service poursuit toujours ses activités au sein de la Ville de Verviers. [Or. 6]

IV. LES DISPOSITIONS LÉGALES APPLICABLES EN DROIT BELGE.

La succession de contrats à durée déterminée est régie par deux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La première d'entre elles énonce le principe. La seconde en détaille les dérogations.

1. L'article 10 de cette loi dispose que « Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. »

En règle, la succession de plusieurs contrats à durée déterminée a pour conséquence, en vertu d'une présomption légale, que ceux-ci sont censés avoir été conclus pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur justifie cette succession par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. C'est sur cette disposition légale que l'intéressé fonde sa prétention au paiement, par son ex-employeur, d'une indemnité compensatoire de préavis, en considérant qu'ayant poursuivi, pendant plus de cinq ans, l'accomplissement de tâches identiques sous le couvert de 6 contrats à durée déterminée successifs, la preuve, qui incombe à son employeur, de leur justification par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes n'est pas apportée.

2. L'article 10bis de cette même loi dispose ce qui suit :

« §1^{er}. Par dérogation à l'article 10, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, dans les conditions prévues aux § 2 et § 3 du présent article.

§ 2. Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans.

¹⁶ Voir pour tout ce qui précède la pièce 14 du dossier de la partie appelante.

§ 3. Moyennant l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi, il peut être conclu des contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à six mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser trois ans. (...) »

3. Aucune des dérogations visées ci-dessus n'étant applicables en l'espèce, vu la période de plus de cinq ans et demi couvrant les contrats à durée déterminée successifs liant les parties, le litige se concentre sur les *raisons légitimes* invoquées par cet employeur public pour en justifier la conclusion, n'étant pas contesté que la nature même du travail ne justifiait pas le recours à la succession de contrats à durée déterminée. [Or. 7]

V. LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD-CADRE SUR LE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE.

1. Le préambule de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée consacré par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999, livre des informations importantes sur la motivation des parties contractantes qui a présidé à son adoption :

« Les parties au présent accord reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs. Elles reconnaissent également que les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs. »

Le présent accord énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à durée déterminée, reconnaissant que leur application détaillée doit prendre en compte les réalités des situations spécifiques nationales, sectorielles et saisonnières. Il illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination et pour l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée sur une base acceptable pour les employeurs et les travailleurs. »

2. C'est en fonction de ces préoccupations essentielles que la CES, l'UNICE, et le CEEP ont demandé à la Commission de soumettre leur accord au Conseil afin que, par une décision, celui-ci rende ces prescriptions contraignantes dans les États membres parties à l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (n° 14) annexé au traité instituant la Communauté européenne.
3. Les considérations générales suivantes émises en préambule de cet accord-cadre doivent également retenir l'attention, en lien avec le présent litige :
 - 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 ;

- l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée basée sur des *raisons objectives* est un moyen de prévenir les abus ;
- 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 ;
- les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent tant aux besoins des employeurs qu'à ceux des travailleurs, un rôle particulier devant, par conséquent, leur être accordé dans la mise en œuvre et l'application du présent accord.
[Or. 8]

4. L'accord-cadre dispose ce qui suit en sa clause n° 5, point 1 :

« Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas de mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins des 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. »

5. Cette disposition supranationale doit être lue en concordance avec les clauses 1 et 2 de cet accord-cadre qui définissent, l'une son objet, et l'autre son champ d'application.

5.1. La clause n° 1 de l'accord-cadre décrit comme suit son objet :

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

5.2. La clause n° 2 de l'accord-cadre circonscrit comme suit son champ d'application :

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 des 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. [Or. 9]

VI. LA TRANSPOSITION DE CET ACCORD CADRE EN DROIT BELGE.

1. Saisi d'une demande d'avis du Ministre de l'Emploi de l'époque sur la transposition en droit belge de la directive 1999/70/CE, le Conseil national du travail, en son avis n° 1342 du 15 mars 2001, a fait application de la clause 2, point 2, a) et b), précitée, pour exclure du champ d'application dudit accord les relations de formation professionnelle initiale et les emplois que l'on a définis plus haut comme des emplois subventionnés ou emplois aidés.
2. Ce choix de les exclure du champ d'application de l'accord a été justifié par la motivation suivante :

« Le Conseil est d'accord, en raison des caractéristiques spécifiques de ces contrats, d'exclure du champ d'application les diverses formules de contrats d'apprentissage (apprentissage d'une profession rémunérée, apprentissage d'une profession indépendante...) et de formation, d'insertion et de reconversion (troisième circuit de travail, fonds budgétaire interdépartemental, activation des allocations de chômage, contrats de formation professionnelle) qui existent dans la législation belge. »
3. Il en ressort qu'à première vue, l'accord-cadre ne trouverait pas à s'appliquer au présent litige qui a trait à la situation particulière d'un travailleur ayant presté son travail sous le couvert de contrats à durée déterminée successifs dont le premier avait pour objectif d'assurer sa formation professionnelle d'employé administratif, du 1^{er} avril au 30 septembre 2009¹⁷, et les suivants de favoriser son insertion professionnelle par le truchement de différents programmes d'aide à l'emploi bénéficiant de subsides publics, européens et régionaux¹⁸.
4. Au vu de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union consacrée à la mise en œuvre de cet accord-cadre par les États membres au regard des objectifs poursuivis par celui-ci, la question peut toutefois être légitimement posée de savoir si, en déclarant ledit accord-cadre inapplicable aux contrats de formation, insertion et reconversion, l'État belge, par le truchement de ses partenaires

¹⁷ Voir supra le point 3 de la page 4 du présent arrêt.

¹⁸ Voir supra les points 4 à 6 de la page 4 du présent arrêt.

sociaux, est pour autant délivré de toute obligation en exécution de la directive 1999/70/CE en matière de succession de contrats de travail à durée déterminée lorsque ceux-ci sont conclus dans la poursuite de l'un des objectifs de formation, insertion et reconversion énoncés ci-avant et dépendent d'un financement public.

5. À supposer l'accord-cadre inapplicable à la succession de contrats à durée déterminée de ce type, l'application de la règle de droit interne – c'est-à-dire l'article 10, précité, de la loi du 3 juillet 1978 – fait obligation à l'employeur qui veut éviter de voir se muer ceux-ci en contrats de travail à durée indéterminée avec, dans pareil cas, l'obligation de payer une indemnité compensatoire de préavis lorsque le dernier d'entre eux aura pris fin, de rapporter la preuve de « raisons légitimes ». [Or. 10]
6. Or, cette démonstration est tributaire d'une insécurité juridique dans la jurisprudence belge en la matière, qui apparaît très divisée sur cette question.

En témoignent ces quelques exemples.

Ont été jugées, par les juridictions du travail belges, comme circonstances constitutives de raisons légitimes justifiant la succession de contrats à durée déterminée :

- le fait que ceux-ci aient été conclus avec le FNRS ¹⁹;
- la circonstance que l'engagement d'un travailleur se fait dans le cadre d'un projet scientifique temporaire, développé et financé par l'État ²⁰ ;
- la conjonction de l'octroi de subsides et de la situation difficile dans laquelle se trouvent les hôpitaux auxquels ces subsides sont accordés ²¹ ;
- l'engagement, par une asbl, d'une éducatrice dont la mise au travail dans le cadre de projets spécifiques dépend de subsides publics ²².

N'ont en revanche pas été considérées comme telles, des situations pourtant très proches de celles qui viennent d'être évoquées ci-dessus :

- le cas d'un artiste de théâtre, engagé pendant des années chaque fois pour une seule saison, la cour du travail de Bruxelles soulignant à ce sujet que l'incertitude de l'octroi de subsides ne peut

¹⁹ Fonds national de recherche scientifique : voir C. trav. Bruxelles, 25 février 1981, R.D.S., 1981, 305.

²⁰ C. trav. Liège, 5 novembre 1985, Chr. D^f.soc., 1986, 203.

²¹ C. trav. Liège, 20 novembre 2000, J.T.T., 2001, 309.

²² Trib. trav. Malines, 8 septembre 2009, R.G., 08/954/A, publié et commenté sur le site terralaboris.be

systématiquement être invoquée pour justifier la dérogation au principe de la stabilité de la relation de travail ²³ ;

- l'incertitude de la situation économique et financière d'une entreprise, en particulier l'incertitude sur l'octroi de subsides, vu que pratiquement chaque entreprise, marchande ou non, se trouve dans une situation économique et financière plus ou moins incertaine ²⁴ ;
- la circonstance qu'une ASBL ait pour seul client la Commission européenne et dépende d'appels d'offre portant sur la fourniture de services d'assistance pour les programmes « Socrates », « Youth for Europe » et « Léonardo Da Vinci », qui n'a pas été retenue par le tribunal du travail de Bruxelles comme constitutive de raisons objectives justifiant la succession de contrats à durée déterminée d'une employée administrative de cette association ²⁵.

7. La notion de « raisons légitimes » est au demeurant bien plus floue que celle de « raisons objectives » que consacre l'accord-cadre. [Or. 11]

7.1. La première laisse en effet place à une évaluation, par le juge, de l'opportunité du choix du recours à la succession de contrats à durée déterminée que peut être amené à effectuer un employeur dont l'activité dépend de subsides publics.

Or, il est de jurisprudence constante, en droit du travail, que le juge ne peut exercer un pouvoir de contrôle des décisions relatives à la gestion de l'entreprise – ou, en l'espèce, des choix de politique communale en matière sociale – de sorte que l'appréciation de la légitimité des raisons invoquées par l'employeur revêt un caractère marginal.

7.2. En revanche, le critère retenu par la clause 5, point 1, a) de l'accord-cadre appelle une appréciation qui repose sur une série de faits objectifs susceptibles de justifier le recours aux contrats à durée déterminée successifs, donnant au juge un pouvoir de contrôle plus étendu reposant sur des bases rationnelles et concrètes.

8. La jurisprudence de la CJUE se fonde en effet sur ces raisons objectives pour fixer, en fonction des particularités sectorielles, le point d'équilibre entre les intérêts des uns à la stabilité de l'emploi liée au contrat de travail à durée indéterminée et ceux des autres à la flexibilité qu'offre le recours à des contrats à durée déterminée que peut imposer, dans certaines circonstances, l'exercice de certaines activités au vu du contexte économique et social dans lequel elles se déploient.

²³ C. trav. Bruxelles, 18 décembre 1984, Jur.Trav. Brux., 1985, 264.

²⁴ C. trav. Anvers, 25 septembre 1996, J.T.T., 1997, 340.

²⁵ Trib. trav. Bruxelles, 3 avril 2008, R.G. 11.775/06, publié et commenté sur le site terralaboris.be

Les traits majeurs de cette jurisprudence ont été tracés par son arrêt du 4 juillet 2006 en cause *Adelener*²⁶ et peuvent être sommairement rappelés comme suit :

- 8.1. Il est tout d’abord rappelé 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 », à charge pour ceux-ci de “mettre en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive », étant entendu que « 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. » (voir le point 4, 5^{ème} et 6^{ème} tirets de cet arrêt).
- 8.2. « 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), la notion de “raisons objectives” devant 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. » (voir les points 60 et 62 de cet arrêt).
- 8.3. « 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*. » (voir le point 70 de cet arrêt). [Or. 12]
- 8.4. L’arrêt *Adelener* souligne encore que « 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. »
- « 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. » (voir les points 74 et 75 de cet arrêt).
9. Ces critères d’objectivité et de transparence susceptibles de justifier - ou non - le recours à la succession de contrats à durée déterminée ont été rappelés de façon constante par la jurisprudence ultérieure de la Cour de Justice de l’Union.

²⁶ CJUE, Grande Chambre, arrêt du 4 juillet 2006, C-212/04, en cause *Adelener/Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*.

- 9.1. L'arrêt du 23 avril 2009 en cause Angelidaki a rappelé, en son point 103 qu'« il serait contraire à l'objectif poursuivi par ladite clause, laquelle vise à prévenir de manière effective le recours abusif aux contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs, que les dispositions de la réglementation nationale (...) constituent le fondement du renouvellement de tels contrats ou relations alors que, en réalité, les besoins couverts par ceux-ci auraient, en fait, un caractère non pas provisoire, mais, tout au contraire, "permanent et durable" »²⁷.

Cet arrêt s'applique aux contrats à durée déterminée successifs conclus par une collectivité territoriale grecque relevant du secteur public, chargée de services à caractère social, tels « les soins et assistance à domicile, le gardiennage des bâtiments scolaires, la sécurité routière des écoliers (...), l'information du public, ainsi que des programmes à caractère social financés par l'Union européenne. » (voir son point 31).

Il a été jugé qu'« il appartient à toutes les autorités de l'État membre concerné d'assurer, dans le cadre de leurs compétences respectives, le respect de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre, en vérifiant concrètement que la réglementation nationale permettant le renouvellement, dans le secteur public, de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs devant couvrir des besoins provisoires n'est pas utilisée, en fait, pour satisfaire des besoins permanents et durables. » (voir le point 106 de cet arrêt).

- 9.2. De même, s'agissant cette fois de la gestion des hôpitaux publics madrilènes, la CJUE a été amenée à rappeler récemment sa jurisprudence dans un arrêt du 14 septembre 2016²⁸, soulignant à nouveau le point d'équilibre qui doit être trouvé entre, d'une part, le besoin de stabilité de la relation de travail et, d'autre part, la nécessité, imposée par des circonstances objectivées, du recours à la succession de contrats à durée déterminée. Les points 38 et 39 de cet important arrêt sont reproduits ci-après. [Or. 13]

- 9.2.1. « S'agissant de l'existence d'une "raison objective", il ressort de la jurisprudence que cette notion 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

²⁷ CJUE, arrêt du 23 avril 2009, C-378/07 à C-380/07, en cause Angelidaki/Organismos Nomarchiakos Autodioikisis Rethymnis.

²⁸ CJUE, arrêt du 14 septembre 2016, C-16/15, Lopez/Servicio Madrilenos de Salud (Comunidad de Madrid).

objectif légitime de politique sociale d'un État membre. »²⁹ (voir le point 38 de cet arrêt).

- 9.2.2. « En revanche, une disposition nationale qui se bornerait à autoriser, de manière générale et abstraite, par une norme législative ou réglementaire, le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs ne serait pas conforme aux exigences précisées au point précédent du présent arrêt. »³⁰ (voir son point 39).

VII. LA NÉCESSITÉ D'INTERROGER LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION.

Les circonstances propres au présent litige – dans lequel sont invoqués des objectifs de politique sociale financés par des subsides publics pour justifier la succession, pendant plus de 5 ans et demi, de contrats de travail à durée déterminée ayant lié la Ville de Verviers à l'intéressé pour l'accomplissement de tâches administratives dans le cadre d'un service public dont il s'avère qu'il répond en réalité à des besoins permanents de la population à laquelle il est offert – amènent la présente cour à interroger la Cour de Justice de l'Union sur les trois questions préjudicielles suivantes.

1. La circonstance que les partenaires sociaux aient, par le truchement de l'avis n° 1342, précité, du Conseil national du travail, décidé de recourir à la faculté d'exclusion du champ d'application dudit accord-cadre, visée par sa clause 2, a) et b) dispense-t-elle pour autant le législateur belge de prendre, à propos des contrats de travail conclus dans le cadre d'un programme de formation, insertion et reconversion professionnelle public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics, des dispositions précises, objectives et concrètes visant à garantir aux travailleurs engagés dans ces emplois subventionnés les objectifs dudit accord-cadre ? [Or. 14]
2. En cas de réponse négative à cette première question, c'est-à-dire en cas de maintien des obligations contractées par l'État belge en exécution de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée, la clause 5, point 1, a) dudit accord-cadre s'oppose-t-elle à une disposition nationale qui, tel l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, autorise le recours successif à des contrats de travail à durée déterminée sans que soient respectées les conditions strictes de durée maximale et de renouvellement fixées par l'article 1 Obis de cette même loi, pour autant que soient établies par

²⁹ L'arrêt renvoie à ce sujet aux arrêts du 23 avril 2009, Anaelidaki e.a. C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 96 et jurisprudence citée ; du 26 janvier 2012, Kilçtik, C-586/10, EU:C:2012:39, point 27, ainsi que du 13 mars 2014, Marquez Snmohano, C-190/13, EU:C:2014:146, point 45).

³⁰ L'arrêt renvoie à ce sujet aux arrêts du 23 avril 2009, Anaelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, point 97 et jurisprudence citée ; du 26 janvier 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, point 28, ainsi que du 13 mars 2014, Marquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, point 46).

l'employeur public des « raisons légitimes » non autrement précisées par ladite loi, mais justifiant ce recours à la succession illimitée dans le temps de contrats de travail à durée déterminée ?

3. Toujours en cas de réponse négative à la première question, la clause 5, point 1, a) de l'accord-cadre précité implique-t-elle l'obligation, pour la juridiction nationale saisie d'un litige opposant un employeur public à un travailleur qu'il a engagé dans des contrats de travail à durée déterminée successifs conclus dans le cadre de divers programmes de formation, insertion et reconversion, d'apprécier la validité de leur succession à la lumière des « raisons objectives » définies par la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union ?

Dans pareil cas, les « raisons légitimes » invoquées par cet employeur public peuvent-elles être considérées comme des « raisons objectives » justifiant la succession de ces contrats à durée déterminée sans que soient respectées les conditions fixées par l'article 10bis, précité, aux fins, d'une part, de prévenir et de lutter contre les abus du recours à la succession de contrats à durée déterminée dans des situations où ils sont utilisés pour couvrir, non des besoins temporaires, mais bien des besoins permanents et durables de cohésion sociale au sein d'une population précarisée et, d'autre part, de tenir compte des objectifs spécifiques poursuivis par ces contrats d'insertion professionnelle conclus dans le cadre de cette politique sociale de mise à l'emploi développée par l'État belge et la Région wallonne et étroitement tributaire de subsides publics ?

4. Compte tenu des questions préjudicielles posées de la sorte, il convient de surseoir à statuer dans le présent litige dans l'attente des réponses que la Cour de Justice de l'Union pourra y réserver.
5. Il s'impose également de réserver les dépens d'instance et d'appel. [Or. 15]

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 février 2019, et notamment :

- l'arrêt interlocutoire prononcé par la présente chambre de la cour le 25 mai 2018, ordonnant la réouverture des débats au 2 novembre 2018, et toutes les pièces y visées ; à cette même audience du 2 novembre 2018, la cause a été mise en continuation au 7 décembre 2018, puis remise à nouveau en continuation au 22 février 2019 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 18 juillet et 28 août 2018 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse après réouverture des débats de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 6 juillet et 6 août 2018 ;

- le dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l’audience publique du 2 novembre 2018 ; le dossier de pièces complémentaire de la partie appelante, déposé à l’audience publique du 22 février 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, déposé à l’audience publique du 22 février 2019.

Les parties ont plaidé *ab initio* lors de l’audience publique du 22 février 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement. Le retard apporté au prononcé de l’arrêt, mentionné conformément à l’article 770 du Code judiciaire, étant dû à une surcharge de travail du magistrat, elle-même liée au fait que le cadre de la cour n’est actuellement rempli qu’à hauteur de 90 % des effectifs prévus par la loi, après ne l’avoir été qu’à 80 % durant de très nombreux mois.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l’emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré, [Or. 16]

Avant dire droit, la cour saisit, conformément à l’article 267 du Traité de fonctionnement de l’Union européenne, la Cour de Justice de l’Union des trois questions préjudicielles libellées comme suit :

1. La circonstance que les partenaires sociaux aient, par le truchement de l’avis n° 1342, précité, du Conseil national du travail, décidé de recourir à la faculté d’exclusion du champ d’application dudit accord-cadre, visée par sa clause 2, a) et b) dispense-t-elle pour autant le législateur belge de prendre, à propos des contrats de travail conclus dans le cadre d’un programme de formation, insertion et reconversion professionnelle public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics, des dispositions précises, objectives et concrètes visant à garantir aux travailleurs engagés dans ces emplois subventionnés les objectifs dudit accord-cadre ?
2. En cas de réponse négative à cette première question, c’est-à-dire en cas de maintien des obligations contractées par l’État belge en exécution de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée, la clause 5, point 1, a) dudit accord-cadre s’oppose-t-elle à une disposition nationale qui, tel l’article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, autorise le recours successif à des contrats de travail à durée déterminée sans que soient respectées les conditions strictes de durée

maximale et de renouvellement fixées par l'article 10bis de cette même loi, pour autant que soient établies par l'employeur public des « raisons légitimes » non autrement précisées par ladite loi, mais justifiant ce recours à la succession illimitée dans le temps de contrats de travail à durée déterminée ?

3. Toujours en cas de réponse négative à la première question, la clause 5, point 1, a) de l'accord-cadre précité implique-t-elle l'obligation, pour la juridiction nationale saisie d'un litige opposant un employeur public à un travailleur qu'il a engagé dans des contrats de travail à durée déterminée successifs conclus dans le cadre de divers programmes de formation, insertion et reconversion, d'apprécier la validité de leur succession à la lumière des "raisons objectives" définies par la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union ?

Dans pareil cas, les « raisons légitimes » invoquées par cet employeur public peuvent-elles être considérées comme des « raisons objectives » justifiant la succession de ces contrats à durée déterminée sans que soient respectées les conditions fixées par l'article 10bis, précité, aux fins, d'une part, de prévenir et de lutter contre les abus du recours à la succession de contrats à durée déterminée dans des situations où ils sont utilisés pour couvrir, non des besoins temporaires, mais bien des besoins permanents et durables de cohésion sociale au sein d'une population précarisée et, d'autre part, de tenir compte des objectifs spécifiques poursuivis par ces contrats d'insertion professionnelle conclus dans le cadre de cette politique sociale de mise à l'emploi développée par l'État belge et la Région wallonne et étroitement tributaire de subsides publics ?

Il est réservé à statuer sur les dépens. [Or. 17]

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre Lambillon, conseiller faisant fonction de président,

M. Ronald Baert, conseiller social au titre d'employeur

M^{me} Maria-Rosa Fortuny-Sanchez, conseiller social au titre d'employée

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal, assistés de Monsieur Nicolas Profeta, greffier.

le greffier

le conseiller social

le président

M^{me} Maria-Rosa Fortuny-Sanchez, conseiller social au titre d'employée, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

et prononcé en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 E de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le **VENDREDI QUATORZE JUIN DEUX MILLE DIX-NEUF**, par le Président, Monsieur Pierre Lambillon, assisté de Monsieur Nicolas Profeta, greffier,

le greffier

le président