



Date de réception : 17/12/2019

## Geanonimiseerde versie

Samenvatting

C-483/19 - 1

### Zaak C-483/19

#### Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

**Datum van indiening:**

24 juni 2019

**Verwijzende rechter:**

Cour du travail de Liège (België)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

14 juni 2019

**Appellant, oorspronkelijk verweerster:**

Ville de Verviers

**Geïntimeerde, oorspronkelijk verzoekster:**

J

---

**I. Voorwerp en feiten van het geding**

- 1 J was tot en met 31 oktober 2014 als administratief medewerker in dienst bij de Ville de Verviers, in het specifieke kader van het sociale project „DEFIS VESDRE”, dat hoofdzakelijk tot doel had discriminatie en huiselijk geweld tegen te gaan.
- 2 Het sociale project „DEFIS VESDRE” heeft Europese en regionale openbare subsidies gekregen. Het voorziet in specifieke begeleiding voor medewerkers, die een opleiding krijgen en hulp krijgen bij de re-integratie op de arbeidsmarkt.
- 3 J heeft eerst een individuele opleiding gevolgd in het kader van een omscholingsovereenkomst om de gelijke kansen van personen met een beperking

op de arbeidsmarkt te bevorderen, voor een periode die liep van 1 april tot en met 30 september 2009.

- 4 Vervolgens is J tewerkgesteld op grond van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die werden gesloten uit hoofde van bijstandsregelingen voor professionele inschakeling en re-integratie (doorstromingsprogramma's), en wel voor de periodes van 1 oktober 2009 tot en met 31 augustus 2010, van 1 september 2010 tot en met 3 augustus 2011 en van 1 september 2011 tot en met 31 maart 2012.
- 5 In elk van die overeenkomsten was vermeld dat „de werknemers worden ingezet voor activiteiten met een maatschappelijk nut, die beantwoorden aan collectieve behoeften waarop het normale arbeidscircuit onvoldoende inspeelt”.
- 6 Na een korte onderbreking in april 2012 is J opnieuw in dienst genomen door de Ville de Verviers in het kader van het „Plan Activa”, dat de arbeidsparticipatie van bepaalde groepen werknemers moet verhogen door middel van gesubsidieerde banen.
- 7 J heeft uit hoofde van dat plan drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gekregen (van 2 mei 2012 tot 1 mei 2013, van 2 mei 2013 tot 1 mei 2014 en van 2 mei tot en met 31 oktober 2014).
- 8 Bij schrijven van 20 oktober 2014 heeft de Ville de Verviers J meegedeeld dat zijn overeenkomst van 30 maanden op 31 oktober 2014 afliep en niet zou worden verlengd.
- 9 Zij motiveerde haar beslissing door te stellen dat de opeenvolgende betrekkingen van J bedoeld waren om te beantwoorden aan tijdelijke behoeften, dat de financiering ervan afhankelijk was van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds die eveneens waren afgelopen en dat J perfect wist dat deze betrekkingen van preciaire aard waren.
- 10 Het einde van de steunverleningsperiode van het Europees Sociaal Fonds leidde tot een interne reorganisatie van de dienst, waardoor het team werd teruggebracht tot één medewerker, J zelf. Hij bleef daardoor alleen achter op zijn werkplek, zonder begeleiding, waardoor het beheer van de dienst volgens de Ville de Verviers niet langer kon worden verzekerd.
- 11 J betwist de beëindiging van zijn arbeidsbetrekking en verzoekt in wezen een opzeggingsvergoeding, die hem in eerste aanleg door de arbeidsrechter is toegekend.
- 12 De Ville de Verviers heeft hoger beroep ingesteld tegen dat vonnis bij de cour du travail de Liège (arbeidshof Luik, België).

## **II. Toepasselijke bepalingen**

### *Rechtsregels van de Unie*

#### ***Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd***

- 13 In artikel 1 is bepaald:

„Deze richtlijn is gericht op de uitvoering van de op 18 maart 1999 door de algemene brancheoverkoepelende organisaties (EVV, UNICE, CEEP) gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die in de bijlage is opgenomen.”

- 14 In de preambule van de raamovereenkomst is met name het volgende bepaald:

„De partijen bij deze overeenkomst erkennen dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer zijn en zullen blijven. Zij erkennen ook dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer voorzien.

Deze overeenkomst bevat de algemene beginselen en minimumeisen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, onder erkenning van het feit dat bij de nadere toepassing ervan rekening moet worden gehouden met de specifieke nationale, sectorale en seizoenssituaties. Zij is een blijk van de bereidheid van de sociale partners een algemeen kader vast te stellen om de gelijke behandeling van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen, en om gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op een manier die zowel voor de werkgevers als voor de werknemers aanvaardbaar is.”

- 15 In de algemene overwegingen staat meer specifiek:

„6. Overwegende dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn en bijdragen tot de levenskwaliteit van de betrokken werknemers en de rendementsverhoging;

...

7. Overwegende dat het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op basis van objectieve gronden een manier is om misbruik te voorkomen;

8. Overwegende dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch zijn voor sommige sectoren, beroepen en activiteiten en zowel de werkgevers als de werknemers goed kunnen uitkomen;

...

12. Overwegende dat de sociale partners de eerst aangewezenen zijn om oplossingen te vinden die beantwoorden aan de behoeften van zowel werkgevers als werknemers, en dat hun daarom een speciale rol moet worden toegekend bij de uitvoering en toepassing van deze overeenkomst,”

16 Clausule 1 luidt:

„Toepassingsgebied

Het doel van deze overeenkomst is:

- a) de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen;
- b) een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.”

17 Clausule 2 luidt:

„Toepassingsgebied

1. Deze overeenkomst is van toepassing op werknemers met een contract voor bepaalde tijd die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding, als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat.

2. De lidstaten – na raadpleging van de sociale partners – en/of de sociale partners kunnen bepalen dat deze overeenkomst niet van toepassing is op:

- a) leerovereenkomsten en het leerlingwezen;
- b) arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen die zijn gesloten in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid uitgevoerd opleidings-, arbeidsinpassings- en omscholingsprogramma.”

18 Clausule 5 luidt:

„Maatregelen ter voorkoming van misbruik

1. Teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, voeren de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners, wanneer er geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik bestaan, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van

bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers, een of meer van de volgende maatregelen in:

- a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;
- b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;
- c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.

2. De lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, en/of, waar nodig, de sociale partners bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd:

- a) als ‚opeenvolgend’ worden beschouwd;
- b) geacht worden voor onbepaalde tijd te gelden.”

### ***Belgisch recht***

#### ***Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten***

19 Artikel 10 luidt:

„Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.”

20 Artikel 10bis luidt:

„§ 1. In afwijking van artikel 10 kunnen opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten onder de voorwaarden bepaald bij § 2 en § 3 van dit artikel.”

### **III. Standpunten van partijen**

21 J beroept zich op artikel 10 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en voert aan dat het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd noch gerechtvaardigd is wegens de aard van het werk dat aan hem werd toevertrouwd, noch wegens andere wettige redenen. De arbeidsbetrekking wordt dus verondersteld van onbepaalde duur te zijn. Hij vordert daarom een opzeggingsvergoeding.

- 22 De Ville de Verviers stelt in wezen dat het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in het kader van het doorstromingsprogramma en vervolgens in het kader van het „Plan Activa”, gerechtvaardigd was wegens wettige redenen die verband hielden met de beperkte looptijd van de subsidiëring van het loon van de werknemer die met een dergelijk gesubsidieerd contract wordt aangeworven.

#### **IV. Beoordeling door de cour du travail**

- 23 De cour du travail herinnert er om te beginnen aan dat de onderhavige zaak betrekking heeft op een werknemer die in dienst is geweest in het kader van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waarvan de eerste tot doel had hem een beroepsopleiding te bieden, van 1 april tot en met 30 september 2009, en de volgende zijn integratie op de arbeidsmarkt moesten bevorderen door middel van verschillende regelingen ter ondersteuning van de werkgelegenheid die Europese en regionale overheidssubsidies ontvingen.
- 24 Vervolgens bakent hij het geding af door te verduidelijken dat de in artikel 10bis van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten opgenomen afwijkingen niet van toepassing zijn in de onderhavige zaak, aangezien de tussen de partijen gesloten opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode bestreken van meer dan vijfeneenhalf jaar, en dat vaststaat dat de aard van het werk de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet rechtvaardigde. De cour du travail is van oordeel dat het geding is toegespitst op de *wettige redenen* die de Ville de Verviers aanvoert om deze opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te rechtvaardigen.
- 25 De cour de travail onderzoekt in het bijzonder de gevolgen van richtlijn 1999/70/EG voor het geding.
- 26 Hij vraagt zich ten eerste af wat de omvang is van de verplichtingen van de staat of de Belgische wetgever om de doelstellingen van de richtlijn te waarborgen ten aanzien van de werknemers.
- 27 Bij de omzetting in Belgisch recht van richtlijn 1999/70/EG heeft de minister van Economie het advies ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, het Belgische orgaan voor het overleg tussen werkgevers en loontrekkenden.
- 28 In zijn advies nr. 1342 van 15 maart 2001 heeft de Nationale Arbeidsraad clause 2, punt 2, onder a) en b), van de raamovereenkomst toegepast om arbeidsverhoudingen die zijn gesloten met het oog op een eerste beroepsopleiding en gesubsidieerde banen of banen met steun van de overheid uit te sluiten van het toepassingsgebied van die raamovereenkomst.
- 29 Die keuze werd als volgt gemotiveerd:

„De Raad is het ermee eens omwille van het feit dat deze overeenkomsten specifieke kenmerken vertonen om de diverse formules van leerovereenkomsten (leerlingwezen voor een bezoldigd beroep, leerlingwezen voor een zelfstandig beroep, ...) en van opleiding, arbeidsinpassing en omscholing (Derde Arbeidscircuit, Interdepartementaal Begrotingsfonds, Activering van de werkloosheidsuitkeringen, de overeenkomsten voor beroepsopleiding, ...) die in de Belgische wetgeving bestaan uit het toepassingsgebied te sluiten.”

- 30 Hieruit blijkt dat de raamovereenkomst op het eerste gezicht niet van toepassing is op het onderhavige geding.
- 31 Gelet op de rechtspraak van het Hof inzake de toepassing van deze raamovereenkomst door de lidstaten, kan echter de vraag worden gesteld of de Belgische staat, door te verklaren dat voornoemde raamovereenkomst niet van toepassing is op opleidings-, arbeidsinpassings- en omscholingsovereenkomsten, bevrijd is van enige verplichting uit hoofde van richtlijn 1999/70/EG wat de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur betreft, wanneer die overeenkomsten worden gesloten in het kader van een opleidings-, arbeidsinpassings- of omscholingsprogramma en afhankelijk zijn van overheidsfinanciering.
- 32 De cour du travail legt een eerste prejudiciële vraag voor met betrekking tot dit punt.
- 33 De cour du travail onderzoekt vervolgens de „wettige redenen” die de werkgever krachtens artikel 10 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten kan invoeren, in het bijzonder in het licht van richtlijn 1999/70/EG, die de raamovereenkomst uitvoert.
- 34 Hij is van oordeel dat de rechtspraak over dit begrip sterk verdeeld is. Het begrip „wettige redenen” is overigens veel vager dan het begrip „objectieve gronden” dat in de raamovereenkomst wordt gebruikt.
- 35 Het begrip „wettige redenen” stelt de rechter in staat om de geschiktheid te beoordelen van de keuze voor opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van een werkgever wiens activiteiten afhankelijk zijn van overheidssubsidies.
- 36 In het arbeidsrecht heeft de rechter volgens vaste rechtspraak echter geen controlebevoegdheid met betrekking tot bedrijfsbeheersbeslissingen of, zoals in de onderhavige zaak, gemeentelijke beleidskeuzes op sociaal vlak. De beoordeling van de rechtmatigheid van de door de werkgever ingeroepen redenen is dus van bijkomstige aard.
- 37 Het begrip „objectieve gronden” uit clause 5, punt 1, onder a), van de raamovereenkomst vraagt daarentegen om een beoordeling die berust op een reeks objectieve feiten die het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor



bepaalde tijd kunnen rechtvaardigen, waardoor de rechter een ruimere controlebevoegdheid krijgt die berust op rationele, concrete gronden.

- 38 Het Hof heeft zich in zijn rechtspraak op die objectieve gronden gebaseerd om, naargelang van de specifieke kenmerken van de desbetreffende sector, te bepalen waar het evenwicht ligt tussen het belang van de degenen die op zoek zijn naar de werkzekerheid die wordt geboden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en het belang van degenen voor wie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd flexibiliteit bieden en in bepaalde omstandigheden noodzakelijk zijn vanwege de economische en sociale context waarin bepaalde activiteiten worden verricht.
- 39 De grote lijnen van deze rechtspraak zijn uitgestippeld in het arrest van 4 juli 2006, *Adeneler e.a.* (C-212/04, EU:C:2006:443), waarin het Hof ten eerste heeft gewezen op overweging 7 van de richtlijn, waarin staat dat „het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op basis van objectieve gronden een manier om misbruik ten nadele van de werknemers te voorkomen.” (punt 4). Het voegt daaraan toe dat „nu de raamovereenkomst geen definitie bevat van het begrip ‚objectieve redenen’, de betekenis en strekking ervan [moeten] worden bepaald aan de hand van de met die overeenkomst nagestreefde doelstelling en van de context van clause 5, punt 1, sub a” (punt 60) en geeft aan dat „in die omstandigheden het begrip ‚objectieve redenen’ [...] aldus [moet] worden opgevat dat het ziet op precieze en concrete omstandigheden welke een bepaalde activiteit kenmerken, zodat zij kunnen rechtvaardigen dat in die bijzondere context gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd” (punt 69) en dat „die omstandigheden met name [kunnen] voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor dergelijke overeenkomsten zijn gesloten en uit de inherente kenmerken ervan, of eventueel, uit het nastreven van een rechtmatige doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat” (punt 70).
- 40 Het Hof heeft eveneens onderstreept dat „meer in het bijzonder uit het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, wanneer dit enkel op een algemene wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling is gebaseerd die geen verband houdt met de concrete inhoud van de betrokken activiteit, geen objectieve en transparante criteria [kunnen] worden afgeleid om na te gaan of de vernieuwing van dergelijke overeenkomsten beantwoordt aan een werkelijke behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken, en daartoe noodzakelijk is.” (punt 74) en heeft verduidelijkt dat „het begrip ‚objectieve redenen’ in de zin van die clause vereist integendeel [vereist] dat het in de nationale regeling bedoelde gebruik van dit specifieke type arbeidsverhoudingen, zijn rechtvaardiging vindt in concrete elementen die met name verband houden met de betrokken activiteit en de uitvoeringsvoorwaarden ervan” (punt 75).
- 41 Die criteria van objectiviteit en transparantie die het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd al dan niet kunnen rechtvaardigen, zijn consequent aangehaald in latere rechtspraak van het Hof.

- 42 In het arrest van 23 april 2009, Angelidaki e.a. (C-378/07 t/m C-380/07, EU:C:2009:250), heeft het Hof eraan herinnerd dat „zou [...] worden ingegaan tegen het doel van die clausule, namelijk het daadwerkelijk voorkomen van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, wanneer de [...] bepalingen van de [...] nationale regeling de grondslag zouden kunnen vormen voor de vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen terwijl in werkelijkheid niet in tijdelijke, maar daarentegen in ‚permanente en blijvende’ behoeften wordt voorzien” (punt 103).
- 43 In de zaak die aanleiding heeft gegeven tot dat arrest ging het om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die werden afgesloten door een Griekse lokale overheidsinstantie die belast was met het verlenen van sociale diensten, zoals „diensten in verband met thuiszorg en verpleging, de bewaking van schoolgebouwen, de verkeersveiligheid van de schoolgaande jeugd, [...] het verstrekken van informatie aan de inwoners, en door de Europese Unie gefinancierde sociale programma’s” (punt 31).
- 44 Het Hof heeft geoordeeld dat „alle overheidsinstanties van de betrokken lidstaat in het kader van hun respectieve bevoegdheden [dienen] te zorgen voor de inachtneming van clausule 5, punt 1, sub a, van de raamovereenkomst door in concreto na te gaan of de nationale regeling volgens welke arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd in de overheidssector mogen worden vernieuwd om te voorzien in tijdelijke behoeften, niet in werkelijkheid wordt gebruikt om te voorzien in permanente en blijvende behoeften” (punt 106).
- 45 In het arrest van 14 september 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), heeft het Hof, in een zaak met betrekking tot het beheer van Madrileense openbare ziekenhuizen, eveneens herinnerd aan zijn rechtspraak, waarbij het nogmaals benadrukte dat een evenwicht moet worden gevonden tussen de behoefte aan stabiele arbeidsverhoudingen enerzijds, en de noodzaak om, vanwege geobjectiveerde omstandigheden, gebruik te maken van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd anderzijds. De punten 38 en 39 van dat arrest luiden als volgt:

„38 Met betrekking tot het voorhanden zijn van een ‚objectieve reden’ blijkt uit de rechtspraak dat dit begrip aldus moet worden opgevat dat het ziet op precieze en concrete omstandigheden die een bepaalde activiteit kenmerken en dus rechtvaardigen dat in die specifieke context gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Die omstandigheden kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor dergelijke overeenkomsten zijn gesloten en uit de daaraan inherente kenmerken, of eventueel uit het nastreven van een legitieme doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat.

39 Een nationaal voorschrift dat zich ertoe zou beperken via een wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling in het algemeen en op abstracte wijze de mogelijkheid te creëren om gebruik te maken van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zou echter niet voldoen aan de in het vorige punt van het onderhavige arrest genoemde eisen.”

- 46 In de onderhavige zaak worden met overheidssubsidies gefinancierde sociale beleidsdoelstellingen ingeroepen om te rechtvaardigen dat gedurende meer dan vijftien jaar gebruik werd gemaakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur tussen de Ville de Verviers en de betrokkene voor de verrichting van administratieve taken in het kader van een openbare dienst waarvan is gebleken dat deze daadwerkelijk beantwoordt aan permanente behoeften van de bevolking.

## **V. Prejudiciële vragen**

- 47 Gelet op het bovenstaande verzoekt de cour du travail het Hof om een prejudiciële beslissing over de volgende drie vragen:

1. Ontslaat de omstandigheid dat de sociale partners middels de vaststelling van voornoemd advies nr. 1342 van de Nationale Arbeidsraad hebben besloten om gebruik te maken van de in clause 2,[punt 2], onder a) en b), bedoelde mogelijkheid tot uitsluiting van het toepassingsgebied van de raamovereenkomst, de Belgische wetgever voor wat betreft arbeidsovereenkomsten die worden gesloten in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid uitgevoerd opleidings-, arbeidsinpassings- en omscholingsprogramma, van het vaststellen van de gedetailleerde, objectieve en concrete bepalingen die de doelstellingen van die raamovereenkomst moeten waarborgen ten aanzien van werknemers die in dienst worden genomen in een dergelijke gesubsidieerde baan?

2. Indien het antwoord op de eerste vraag ontkennend luidt en de verplichtingen van de Belgische Staat uit hoofde van richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd derhalve blijven gelden, verzet clause 5, punt 1, onder a), van voornoemde raamovereenkomst zich dan tegen een nationale bepaling zoals artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd toelaat zonder dat de strikte voorwaarden inzake de maximale duur en de verlenging ervan die in artikel 10bis van diezelfde wet zijn vastgesteld, worden nageleefd, voor zover de publiekrechtelijke werkgever „wettige gronden” heeft vastgesteld die niet nader zijn omschreven in de wet, maar die wel het in de tijd onbegrensde gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd rechtvaardigen?

3. Indien het antwoord op de eerste vraag ontkennend luidt, houdt clause 5, punt 1, onder a), van de voornoemde raamovereenkomst dan een verplichting in voor de nationale rechter bij wie een geschil aanhangig is gemaakt tussen een publiekrechtelijke werkgever en een werknemer die door die werkgever in dienst

is genomen in het kader van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn gesloten in het kader van diverse opleidings-, arbeidsinpassings- en omscholingsprogramma's, om te beoordelen of die opeenvolging gerechtvaardigd is in het licht van de „objectieve gronden” die zijn vastgesteld in de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie?

Kunnen in een dergelijk geval de „wettige redenen” die door die publiekrechtelijke werkgever worden ingeroepen worden beschouwd als „objectieve gronden” die rechtvaardigen dat gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder dat is voldaan aan de voorwaarden die in voornoemd artikel 10bis zijn vastgesteld om, ten eerste, misbruik van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen en te bestrijden wanneer dergelijke overeenkomsten niet worden gebruikt om te voorzien in tijdelijke behoeften, maar in de permanente en duurzame behoefte aan sociale samenhang bij een kwetsbare bevolkingsgroep en, ten tweede, rekening te houden met de specifieke doelstellingen van de arbeidsinpassingsovereenkomsten die zijn afgesloten in het kader van dit sociale tewerkstellingsbeleid dat door de Belgische staat en het Waals Gewest is ontwikkeld en in grote mate afhankelijk is van overheidssubsidies?