

ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

8 mars 2012 (*)

«Politique sociale – Directive 1999/70/CE – Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée – Clause 5, point 1 – Contrats de travail à durée déterminée successifs – Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive de tels contrats – Transformation du dernier contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée – Obligation de reprendre à l'identique les principales clauses du dernier contrat à durée déterminée»

Dans l'affaire C-251/11,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le tribunal administratif de Rennes (France), par décision du 5 mai 2011, parvenue à la Cour le 23 mai 2011, dans la procédure

Martial Huet

contre

Université de Bretagne occidentale,

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. U. Lõhmus, président de chambre, MM. A. Ó Caoimh (rapporteur) et A. Arabadjiev, juges,

avocat général: M^{me} J. Kokott,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

- pour M. Huet, par M^{es} M. Faguer et V. Lahalle, avocats,
- pour le gouvernement français, par MM. G. de Bergues et J. Rossi, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement polonais, par M. M. Szpunar, en qualité d'agent,
- pour la Commission européenne, par MM. M. Van Hoof et M. van Beek, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 (ci-après l'«accord-cadre»), qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175, p. 43).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Huet à son employeur, l'université de Bretagne occidentale (ci-après l'«UBO»), au sujet des termes et conditions du contrat de travail qu'il a conclu avec cette université à la suite de la transformation de son dernier contrat de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée.

Le cadre juridique

La réglementation de l'Union

- 3 Conformément au quatorzième considérant de la directive 1999/70, les parties signataires ont souhaité conclure un accord-cadre sur le travail à durée déterminée énonçant les principes généraux et prescriptions minimales relatifs aux contrats et aux relations de travail à durée déterminée.
- 4 Aux termes de l'article 1^{er} de la directive 1999/70, celle-ci vise «à mettre en œuvre l'accord-cadre [...], figurant en annexe, conclu [...] entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP)».
- 5 Les deuxième et troisième alinéas du préambule de l'accord-cadre sont libellés comme suit:

«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 à travail à durée déterminée sur une base acceptable pour les employeurs et les travailleurs.»

- 6 Les points 6 à 8 et 10 des considérations générales de l'accord-cadre sont libellés comme suit:
 - «6. considérant que 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;
 7. considérant que l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée basée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus;
 8. 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;

[...]

10. considérant que le présent accord renvoie aux États membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités d'application de ses principes généraux, prescriptions minimales et dispositions, afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre et les circonstances de secteurs et occupations particuliers, y compris les activités de nature saisonnière.»

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

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

8 La clause 2, point 1, de l'accord-cadre est libellée comme suit:

«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.»

9 La clause 4, point 1, de l'accord-cadre dispose:

«Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.»

10 La clause 5 de l'accord-cadre, intitulée «Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive», stipule:

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

- a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;
- b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs;
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

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

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

11 La clause 8, point 3, de l'accord-cadre est libellée comme suit:

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

La réglementation nationale

- 12 L'article 13, paragraphe 1, de la loi n° 2005-843, du 26 juillet 2005, portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, dispose:

«Lorsque l'agent, recruté sur un emploi permanent, est en fonction à la date de publication de la présente loi ou bénéficie, à cette date, d'un congé, en application des dispositions du décret mentionné à l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, le renouvellement de son contrat est soumis aux conditions prévues aux quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 4 de la même loi. Lorsque, à la date de publication de la présente loi, l'agent est en fonction depuis six ans au moins, de manière continue, son contrat ne peut, à son terme, être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée. [...]»

- 13 L'article 4 de la loi n° 84-16 dispose:

«Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre I^{er} du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants:

- 1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes;
- 2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée. [...]»

Le litige au principal et la question préjudicielle

- 14 Le requérant au principal a occupé un poste de chercheur auprès de l'UBO durant six années consécutives. Il a été employé sur la base de plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs, renouvelés sans interruption du 1^{er} mars 2002 au 15 mars 2008, et faisant tous mention de ses fonctions de chercheur.
- 15 En vertu de l'article 13 de la loi n° 2005-843 et, conformément à la demande du requérant au principal, lorsque le dernier contrat à durée déterminée a expiré, l'UBO lui a proposé un contrat de travail à durée indéterminée. Ce dernier, signé le 26 mars 2008, prévoyait, d'une part, que le requérant au principal occuperait une fonction d'ingénieur d'études, soit une qualification différente de celle de chercheur, et, d'autre part, que sa rémunération serait inférieure à celle qu'il percevait auparavant sur la base des contrats à durée déterminée.
- 16 Selon le requérant au principal, si son contrat à durée indéterminée fait état de fonctions différentes de celles qu'il exerçait auparavant, ces dernières sont cependant demeurées inchangées dans la pratique.

- 17 Le 26 mai 2008, le requérant au principal a adressé à l'UBO une demande de modification de son contrat de travail à durée indéterminée aux motifs que celui-ci opérait une rétrogradation de ses fonctions et emportait une diminution de sa rémunération.
- 18 Cette demande a fait l'objet d'une décision implicite de rejet de la part de l'UBO.
- 19 Le requérant au principal a alors saisi le tribunal administratif de Rennes d'un recours pour excès de pouvoir, en vue d'obtenir, d'une part, l'annulation de la décision implicite de rejet de la demande de modification du contrat de travail à durée indéterminée et, d'autre part, une modification de ce dernier contrat en ce qui concerne le niveau de rémunération et la nature des fonctions.
- 20 Selon le requérant au principal, l'article 13 de la loi n° 2005-843 implique nécessairement, lors de la reconduction du dernier contrat de travail à durée déterminée pour une durée indéterminée, la reprise à l'identique des clauses principales figurant dans ce dernier contrat de travail à durée déterminée.
- 21 C'est dans ces circonstances que le tribunal administratif de Rennes a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«Dans le cas où l'État décide de renouveler l'engagement d'un agent précédemment recruté pendant une période de six années en contrat à durée déterminée, l'obligation de recourir à un contrat à durée indéterminée prévue à l'article 13 de la loi du 26 juillet 2005 implique-t-elle nécessairement, au regard des objectifs de [la directive 1999/70], la reprise à l'identique dans le nouveau contrat des clauses principales du dernier contrat conclu, notamment celles relatives à la dénomination du poste et à la rémunération?»

Sur la recevabilité

- 22 Le requérant au principal soutient que la Cour n'aurait pas dû être saisie de la question préjudicielle posée, aucune des parties n'ayant invoqué la violation de la directive 1999/70 ou d'une autre règle du droit de l'Union devant la juridiction de renvoi.
- 23 Il convient à cet égard de rappeler que le fait que les parties au principal n'ont pas évoqué, devant la juridiction de renvoi, un problème de droit de l'Union ne s'oppose pas à ce que la Cour puisse être saisie par celle-ci. En prévoyant la saisine à titre préjudiciel de la Cour lorsque «une question est soulevée devant une juridiction nationale», l'article 267, deuxième et troisième alinéas, TFUE n'entend pas limiter cette saisine aux seuls cas où l'une ou l'autre des parties au principal a pris l'initiative de soulever une question d'interprétation ou de validité du droit de l'Union mais couvre également les cas où une telle question est soulevée par la juridiction elle-même, qui estime une décision de la Cour sur ce point «nécessaire pour rendre son jugement» (arrêt du 16 juin 1981, Salonia, 126/80, Rec. p. 1563, point 7).
- 24 L'article 267 TFUE confère aux juridictions nationales la faculté et, le cas échéant, leur impose l'obligation de procéder à un renvoi préjudiciel, dès qu'elles constatent, soit d'office, soit à la demande des parties, que le fond du litige comporte un point visé par son premier alinéa. Elles ont la faculté la plus étendue de saisir la Cour si elles considèrent qu'une affaire pendante devant elles soulève des questions comportant une interprétation ou une appréciation en validité des dispositions du droit de l'Union nécessitant une décision de leur part (arrêts du 16 janvier 1974, Rheinmühlen-Düsseldorf, 166/73, Rec. p. 33, point 3, et du 10 juillet 1997, Palmisani, C-261/95, Rec. p. I-4025, point 20).
- 25 En l'occurrence, il suffit de constater que la juridiction de renvoi a estimé nécessaire de demander à la Cour des éléments d'interprétation relevant de la directive 1999/70 et de

l'accord-cadre qui figure en annexe de celle-ci afin d'apprécier la compatibilité avec cet accord-cadre d'une réglementation nationale prévoyant la transformation d'un contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée et les conditions dans lesquelles cette transformation a lieu.

- 26 L'objection soulevée par le requérant au principal quant à la saisine de la Cour ne peut en conséquence être retenue et il y a donc lieu de répondre à la question posée.

Sur la question préjudicielle

- 27 Il convient à titre liminaire d'observer que la question posée ne mentionne aucune disposition précise de la directive 1999/70 ou de l'accord-cadre qui figure en annexe de celle-ci et dont l'interprétation serait nécessaire aux fins de permettre à la juridiction de renvoi de rendre son jugement dans le litige au principal. Ladite question se réfère uniquement, de manière générale, à la directive 1999/70.
- 28 Selon une jurisprudence constante, il reste réservé à la Cour, en présence de questions formulées de manière imprécise, d'extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction nationale et du dossier du litige au principal les éléments de droit de l'Union qui appellent une interprétation, compte tenu de l'objet du litige (arrêt du 10 février 2011, *Haribo Lakritzen Hans Riegel et Österreichische Salinen*, C-436/08 et C-437/08, non encore publié au Recueil, point 32 ainsi que jurisprudence citée).
- 29 La juridiction de renvoi se réfère, dans son ordonnance, aux clauses 4, point 1, 5 et 8, point 3, de l'accord-cadre.
- 30 S'agissant de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre, qui interdit le traitement moins favorable des travailleurs à durée déterminée par rapport aux travailleurs à durée indéterminée comparables, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives, il convient de relever que cette disposition n'est pas pertinente en l'espèce. En effet, ainsi que le gouvernement français l'a fait valoir, le requérant au principal ne met pas en cause un traitement différencié par rapport aux travailleurs à durée indéterminée employés par l'UBO.
- 31 De même, compte tenu de l'objet du litige au principal, la clause de non-régression prévue à la clause 8, point 3, de l'accord-cadre n'est pas pertinente en l'espèce non plus. En effet, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, pour relever de l'interdiction édictée par cette clause, la régression alléguée doit, d'une part, être liée à la «mise en œuvre» de l'accord-cadre et, d'autre part, porter sur le «niveau général de protection» des travailleurs à durée déterminée (arrêt du 23 avril 2009, *Angelidaki e.a.*, C-378/07 à C-380/07, Rec. p. I-3071, point 126, ainsi que, en ce sens, arrêt du 22 novembre 2005, *Mangold*, C-144/04, Rec. p. I-9981, point 52).
- 32 En l'espèce, le requérant au principal n'a pas prétendu que le fait de ne pas reprendre à l'identique dans son nouveau contrat à durée indéterminée les clauses principales de son dernier contrat à durée déterminée entraînait une régression du niveau général de protection des travailleurs telle qu'exigée par cette clause.
- 33 À la lumière des indications contenues dans la décision de renvoi et compte tenu du fait que l'article 13, paragraphe 1, de la loi n° 2005-843 constitue une mesure préventive d'abus au sens de la clause 5 de l'accord-cadre, il y a lieu de considérer que la juridiction de renvoi cherche, en substance, à savoir si cette dernière clause doit être interprétée en ce sens qu'un État membre, qui prévoit dans sa réglementation nationale la transformation des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée lorsque les contrats de travail à durée déterminée ont atteint une certaine durée, est tenu d'imposer, dans le

contrat de travail à durée indéterminée, la reprise à l'identique des clauses principales figurant dans le contrat précédent.

- 34 Ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre a pour objet de mettre en œuvre l'un des objectifs poursuivis par l'accord-cadre, à savoir encadrer le recours successif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée, considéré 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 (voir arrêts du 4 juillet 2006, *Adeneler e.a.*, C-212/04, Rec. p. I-6057, point 63; *Angelidaki e.a.*, précité, point 73, ainsi que du 26 janvier 2012, *Kücük*, C-586/10, non encore publié au Recueil, point 25).
- 35 Il résulte du deuxième alinéa du préambule de l'accord-cadre, des points 6 et 8 des considérations générales dudit accord-cadre et de la jurisprudence de la Cour que le bénéfice de la stabilité de l'emploi est conçu comme un élément majeur de la protection des travailleurs, 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 (arrêts précités *Mangold*, point 64, ainsi que *Adeneler e.a.*, point 62).
- 36 Dès lors, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre impose aux États membres, en vue de prévenir l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des mesures qu'elle énumère, lorsque leur droit interne ne comporte pas de mesures légales équivalentes. Les mesures ainsi énumérées au point 1, sous a) à c), de ladite clause, au nombre de trois, ont trait, respectivement, à des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail, à la durée maximale totale de ces contrats ou relations de travail successifs, et au nombre de renouvellements de ceux-ci (voir arrêt *Angelidaki e.a.*, précité, points 74 et 151, ainsi que ordonnance du 1^{er} octobre 2010, *Affatato*, C-3/10, points 43 et 44 et jurisprudence citée).
- 37 Toutefois, ainsi qu'il ressort du point 33 du présent arrêt et contrairement à ce que soutient la Commission, la transformation d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée ne saurait être considérée comme étrangère au champ d'application de l'accord-cadre (voir, en ce sens, arrêt du 8 septembre 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, non encore publié au Recueil, points 41 à 44). En effet, en l'espèce, la loi nationale ayant conduit l'UBO à transformer le dernier contrat à durée déterminée du requérant au principal en un contrat à durée indéterminée relève effectivement des mesures préventives énumérées à la clause 5, point 1, sous b), de l'accord-cadre.
- 38 Cela étant, la Cour a également relevé à maintes reprises que l'accord-cadre n'édicte pas une obligation générale des États membres de prévoir la transformation en un contrat à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée (voir, notamment, arrêt *Adeneler e.a.*, précité, point 91).
- 39 En effet, la clause 5, point 2, de l'accord-cadre 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 comme conclus pour une durée indéterminée (voir, notamment, arrêt *Adeneler e.a.*, précité, point 81).
- 40 Il ressort de ce qui précède que l'accord-cadre ne prescrit pas les conditions auxquelles il peut être fait usage des contrats à durée indéterminée.
- 41 Il convient en outre de rappeler que, ainsi qu'il ressort du quatorzième considérant de la directive 1999/70, du troisième alinéa du préambule de l'accord-cadre, des points 7 à 10 des considérations générales et de la clause 1 de l'accord-cadre, ce dernier n'a pas pour objet

d'harmoniser l'ensemble des règles nationales relatives aux contrats de travail à durée déterminée, mais vise uniquement, en fixant des principes généraux et des prescriptions minimales, à établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination et à prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrats de travail à durée déterminée successifs (voir, en ce sens, arrêts du 13 septembre 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Rec. p. I-7109, points 26 et 36, et du 15 avril 2008, *Impact*, C-268/06, Rec. p. I-2483, point 111, ainsi que ordonnance du 11 novembre 2010, *Vino*, C-20/10, point 54).

- 42 En prescrivant l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des mesures qu'elle énumère et qui visent à prévenir l'utilisation abusive de contrats à durée limitée successifs, dès lors que le droit national ne comporte pas déjà des mesures équivalentes, la clause 5, point 1, de l'accord-cadre assigne aux États membres un objectif général, consistant en la prévention de tels abus, tout en leur laissant le choix des moyens pour y parvenir (arrêt *Impact*, précité, point 70).
- 43 Certes, la marge d'appréciation laissée aux États membres par l'accord-cadre 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 (arrêts précités *Adeneler e.a.*, point 82, ainsi que *Angelidaki e.a.*, point 155).
- 44 Ainsi que le gouvernement français l'a fait valoir à ce propos, si un État membre permettait que la transformation d'un contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée s'accompagne de modifications substantielles des clauses principales du contrat précédent dans un sens globalement défavorable à l'agent contractuel lorsque l'objet de la mission de celui-ci et la nature de ses fonctions demeurent les mêmes, il ne saurait être exclu que ce dernier pourrait être dissuadé de conclure le nouveau contrat qui lui est proposé, perdant ainsi le bénéfice de la stabilité de l'emploi conçu comme un élément majeur de la protection des travailleurs.
- 45 Il appartient, toutefois, aux autorités compétentes de vérifier, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou aux pratiques nationales, si les modifications apportées aux clauses principales du contrat de travail en cause au principal peuvent être qualifiées de modifications substantielles de celles-ci.
- 46 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la question préjudicielle que la clause 5 de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'un État membre, qui prévoit dans sa réglementation nationale la transformation des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée lorsque les contrats de travail à durée déterminée ont atteint une certaine durée, n'est pas tenu d'imposer, dans le contrat de travail à durée indéterminée, la reprise à l'identique des clauses principales figurant dans le contrat précédent. Toutefois, afin de ne pas porter atteinte aux objectifs poursuivis par la directive 1999/70 et à son effet utile, cet État membre doit veiller à ce que la transformation des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée ne s'accompagne pas de modifications substantielles des clauses du contrat précédent dans un sens globalement défavorable à la personne intéressée lorsque l'objet de la mission de celui-ci et la nature de ses fonctions demeurent les mêmes.

Sur les dépens

- 47 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (sixième chambre) dit pour droit:

La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'un État membre, qui prévoit dans sa réglementation nationale la transformation des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée lorsque les contrats de travail à durée déterminée ont atteint une certaine durée, n'est pas tenu d'imposer, dans le contrat de travail à durée indéterminée, la reprise à l'identique des clauses principales figurant dans le contrat précédent. Toutefois, afin de ne pas porter atteinte aux objectifs poursuivis par la directive 1999/70 et à son effet utile, cet État membre doit veiller à ce que la transformation des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée ne s'accompagne pas de modifications substantielles des clauses du contrat précédent dans un sens globalement défavorable à la personne intéressée lorsque l'objet de la mission de celui-ci et la nature de ses fonctions demeurent les mêmes.

Signatures

* Langue de procédure: le français.