



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Congé de maternité** : Un licenciement prononcé le dernier jour du congé de maternité est nul. p.2
2. **Clause attributive de juridiction** : Le Tribunal désigné dans le contrat de travail s'impose à l'employeur comme au salarié pour tout litige relatif à son exécution ou à son interprétation, dès lors qu'elle est plus favorable au salarié..... p.4
3. **Harcèlement moral, licenciement et procès équitable** : Un mode de management fondé sur des pressions, humiliations ou intimidations répétées peut justifier un licenciement. Mais le juge doit répondre à tous les arguments du salarié. À défaut, la décision peut être cassée pour violation du droit à « un procès équitable ».p.6
4. **Mandat social et contrat de travail** : Le cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail n'est possible que si les fonctions sont distinctes et exercées sous un lien de subordination..... p.8
5. **Droit européen** : L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée s'oppose aux dispositifs nationaux qui ne mettent pas effectivement fin aux abus de contrats à durée déterminée successifs..... p.10

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



1. Congé de maternité : Un licenciement prononcé le dernier jour du congé de maternité est nul.

Ordonnance de la Cour d'appel du 30 avril 2026, n° CAL-2026-00227 du rôle

1.1 Faits et procédure

Une salariée est engagée le 12 août 2024 par une société en qualité d'infirmière dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée comportant une période d'essai de six mois.

Le 3 décembre 2025, alors qu'elle se trouve encore en congé de maternité, son employeur lui adresse un courrier recommandé mettant fin à son contrat de travail avec un préavis de 24 jours, courant du 4 au 28 décembre 2025, tout en la dispensant de toute prestation de travail durant cette période.

Estimant que ce licenciement lui a été notifié alors qu'elle bénéficiait encore de la protection légale liée à la maternité, la salariée saisit, le 17 décembre 2025, la présidente du Tribunal du travail afin de faire constater la nullité du licenciement et d'obtenir sa réintégration dans l'entreprise.

Par ordonnance du 3 mars 2026, la présidente du Tribunal du travail fait droit à sa demande.

Elle considère que, « au regard de ses termes », le courrier du 3 décembre 2025 constitue bien le licenciement de la salariée et que celui-ci ayant été notifié « le dernier jour du congé de maternité (...) soit pendant la période légale protégée », il est « nul et sans effet ». La réintégration de la salariée est dès lors ordonnée.

L'employeur interjette appel de cette décision devant la Cour.

1.2 Arguments de l'employeur

L'employeur soutient que le contrat de travail n'a pas été résilié le 3 décembre 2025, mais bien le 20 janvier 2025. Selon lui, le courrier du 3 décembre ne constituerait pas une nouvelle lettre de licenciement, mais se limiterait à « reprendre le processus de résiliation » déjà engagé plusieurs mois auparavant.

Il s'appuie notamment sur le passage suivant du courrier :

« Nous vous informons que le processus de résiliation de votre contrat de travail à l'essai (...) reprend (...). Conformément à l'article L. 121-5 (4) du Code du travail, votre préavis est de 24 jours. Celui-ci débutera le 4 décembre 2025, suite à la fin de votre congé maternité (...). »

Selon l'employeur, la période d'essai et le délai de préavis avaient simplement été suspendus pendant le congé de maternité, avant de reprendre à son terme. Le courrier du 3 décembre n'aurait ainsi eu pour seul objet de rappeler que « le processus de résiliation du contrat de travail (...) reprend conformément aux termes mentionnés

dans le courrier recommandé (...) du 20 janvier 2025 », tout en précisant les nouvelles dates du préavis.

L'employeur fait également valoir que la salariée n'aurait pas transmis dans le délai légal de huit jours un certificat médical attestant de sa grossesse après le licenciement du 20 janvier 2025. Il explique avoir uniquement reçu un compte rendu d'échographie, qu'il jugeait « peu pertinent », raison pour laquelle il aurait maintenu le licenciement. Selon lui, la demande en nullité introduite le 17 décembre 2025 est donc tardive, puisque le délai de quinze jours prévu par la loi aurait commencé à courir dès le licenciement du 20 janvier 2025.

1.3 Arguments de la salariée

La salariée soutient au contraire que le véritable licenciement est intervenu par le courrier recommandé du 3 décembre 2025, lequel constitue selon elle « un acte autonome ».

Elle relève que, dans ce courrier, l'employeur fixe un nouveau délai de préavis, précise sa durée et la dispense de toute prestation de travail, autant d'éléments qui caractérisent, selon elle, une véritable notification de licenciement. Dès lors, le délai de quinze jours pour agir en nullité n'a commencé à courir qu'à compter de cette notification, de sorte que son action introduite le 17 décembre 2025 est parfaitement recevable.

Sur le fond, elle rappelle que ce courrier lui a été notifié le dernier jour de son congé de maternité, alors qu'elle bénéficiait encore de la protection légale contre le licenciement.

Par ailleurs, la salariée conteste avoir tardé à informer son employeur de sa grossesse. Elle explique lui avoir annoncé son état lors d'un entretien du 20 janvier 2025, puis lui avoir transmis, dès le lendemain, un rapport d'échographie par courrier électronique, avant d'envoyer le 23 janvier 2025 le certificat médical attestant de sa grossesse, à la fois par courriel et par courrier recommandé.

Selon elle, le comportement même de l'employeur démontre qu'il avait parfaitement connaissance de sa grossesse, puisqu'il a immédiatement entrepris des démarches auprès de la médecine du travail et de la CNS et a considéré que son contrat de travail était suspendu pendant son congé de maternité. Ces éléments confirment, que le licenciement intervenu le 3 décembre 2025 est nul et que l'ordonnance ordonnant sa réintégration doit être confirmée.

1.4 Appréciation de la Cour

L'article L.337-1 (1) du Code du travail dispose ce qui suit :

« (1) Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, sont nuls et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4).

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision.

Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.

Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

En l'occurrence, les parties sont en désaccord quant à la date effective de la résiliation du contrat de travail.

Il ressort clairement de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception datée du 3 décembre 2025 que celle-ci concerne la résiliation du contrat de travail conclu le 12 août 2024.

Non seulement ce même courrier mentionne expressément, qu'il a pour « objet (la) résiliation de votre contrat de travail », mais de plus l'employeur y détermine avec précision la période de préavis, ajoutant que la salariée est « dispensée de toute prestation de travail » dès le début de la période de préavis.

Il ressort des pièces versées par la salariée que le certificat médical de grossesse a été réceptionné par l'employeur en date du 28 janvier 2025.

Il résulte de la combinaison des dispositions édictées aux alinéas 2 et 3 de l'article L. 337-1 (1) précité du Code du travail que l'employeur dûment informé de l'état de

grossesse de la salariée qu'il vient de licencier est tenu d'annuler le licenciement, autrement dit de revenir sur le licenciement.

Dans le cas contraire, autrement dit lorsque l'employeur refuse d'annuler le licenciement, par exemple, au motif qu'il n'aurait pas été informé régulièrement de la grossesse en question, il est loisible à la salariée concernée d'agir en justice aux fins d'obtenir la constatation de la nullité du licenciement, conformément aux dispositions édictées à l'alinéa 4 de ce même article.

Cependant, force est de constater que l'employeur a considéré implicitement qu'il avait été régulièrement informé de l'état de grossesse de la salariée en janvier 2025, puisqu'il fait valoir avec constance, en termes explicites, que la période d'essai a été suspendue par la suite jusqu'à la fin du congé de maternité, soit le 3 décembre 2025.

Il est rappelé que l'article L.337-3 du Code du travail conditionne la suspension de la période d'essai à l'application de « la période d'interdiction de licenciement », laquelle suppose que l'employeur ait été dûment informé de la grossesse.

Or, à supposer que la société ait considéré que la résiliation du contrat de travail avait été valablement opérée par courrier recommandé du 20 janvier 2025 et que ce licenciement avait été maintenu à la suite des informations « non pertinentes » communiquées par la salariée au sujet de son état de grossesse, l'employeur aurait dû, en toute logique, considérer ce licenciement comme régulier et comme mettant définitivement fin à la relation de travail dès le mois de janvier 2025.

Cependant, le fait est que l'employeur a considéré que la période d'essai était « suspendue pendant le congé de maternité » de la salariée, et qu'il a entrepris des démarches administratives en ce sens, de sorte que l'employeur a considéré implicitement mais nécessairement que le contrat était maintenu pendant la durée du congé de maternité.

Dans son courrier du 27 janvier 2025, l'employeur explique qu'au moment de notifier le licenciement du 20 janvier 2025, il ne disposait pas encore des informations requises par l'article L. 337-1 (1) du Code du travail. Il estime donc qu'il n'y avait « aucune raison valable » de lui reprocher « un non-respect de la législation ».

Il importe de relever que, dans ce même courrier, l'employeur fait état des démarches d'ores et déjà entamées afin de tenir compte de l'état de grossesse de sa salariée et de la demande adressée à celle-ci de communiquer le certificat de son gynécologue (« un certificat d'un gynécologue lui a été demandé afin de respecter les exigences administratives du STI »).

Il suit de là que le Tribunal du travail a retenu, à bon droit, que le contrat de travail en cause avait été résilié par courrier recommandé avec demande d'avis

de réception du 3 décembre 2025 ; que le délai de quinzaine prévu par l'article L.337-1 (1), alinéa 4 du Code du travail devait « être apprécié à compter du 3 décembre 2025 » et que la demande, déposée en date du 17 décembre 2025, avait été introduite endéans le délai légal.

Il est constant en cause et non autrement contesté que la salariée était en congé de maternité jusqu'au 3 décembre 2025 inclus.

La notification du licenciement en cause a donc eu lieu à un moment où la salariée bénéficiait encore de la protection légale contre le licenciement édictée par la disposition légale citée plus haut, de sorte que c'est à bon droit que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement nul et sans effet et ordonné sa réintégration au sein de la société.

En conséquence, la décision entreprise est à confirmer.

2. Clause attributive de juridiction : Le Tribunal désigné dans le contrat de travail s'impose à l'employeur comme au salarié pour tout litige relatif à son exécution ou à son interprétation, dès lors qu'elle est plus favorable au salarié.

Arrêt de la Cour d'appel du 7 mai 2026, n° CAL-2024-00574 du rôle

2.1 Faits et procédure

Un salarié est engagé par une société au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 27 mars 2019. Le même jour, les parties signent quatre avenants prévoyant notamment le versement d'un bonus de bienvenue, la prise en charge de frais de transport et de déménagement ainsi que des frais liés à l'obtention d'un permis de travail. En contrepartie, le salarié s'engage à rembourser ces sommes s'il démissionne avant 36 mois de service.

Le salarié démissionne avant l'expiration de ce délai. Estimant que les clauses des avenants doivent recevoir application, l'employeur saisit, le 9 novembre 2021, le Tribunal du travail afin d'obtenir le remboursement de 30 271,99 €, correspondant notamment aux frais d'impatriation, de transport et au bonus de bienvenue.

Le salarié conteste la compétence territoriale du Tribunal saisi en invoquant la clause attributive de juridiction prévue dans le contrat de travail. Il soutient également que les clauses de remboursement sont nulles, car elles portent atteinte à sa liberté de démissionner et présentent un caractère potestatif. À titre reconventionnel, il réclame le remboursement de retenues opérées sur ses salaires des mois d'août et de septembre 2020.

Par jugement du 16 avril 2024, le Tribunal du travail se déclare territorialement incompétent pour connaître de la demande de l'employeur, accueille les demandes reconventionnelles du salarié et condamne l'employeur à lui verser 6 278,55 €.

L'employeur interjette appel de cette décision.

2.2 Arguments de l'employeur

L'employeur soutient que le Tribunal du travail saisi était bien compétent. Selon lui, en application de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile, « la juridiction compétente est celle du lieu du travail ». Il affirme que seul le lieu où le salarié exerçait effectivement son activité doit être pris en considération et que, dans cette affaire, le dernier lieu de travail se situait à ADRESSE3.). Il estime dès lors que les parties ne pouvaient pas déroger à cette règle par une clause contractuelle et reproche au Tribunal d'avoir considéré que la clause attribuant compétence aux tribunaux de ADRESSE4.) était plus favorable au salarié.

À titre subsidiaire, l'employeur soutient que, même si une dérogation était admise, la juridiction du lieu de travail resterait la plus favorable au salarié, notamment parce que « les documents et autres éléments permettant de solutionner le contentieux » s'y trouvent.

En outre, il fait valoir que la clause attributive de juridiction ne figure que dans le contrat de travail et non dans les avenants. Selon lui, l'affaire « ne viserait que les clauses contenues dans les avenants, sans référence au contrat », de sorte que cette clause ne devrait pas s'appliquer.

Par ailleurs, l'employeur demande à la Cour de condamner le salarié au remboursement de 25 000 € au titre des frais liés à son impatriation, de 1 051,99 € correspondant aux frais de billet d'avion et de 2 570 € au titre du « welcome bonus ».

Il soutient également que les demandes reconventionnelles du salarié auraient dû être rejetées, le Tribunal s'étant déclaré incompétent pour connaître de la demande principale, et invoque également la prescription des rappels de salaire réclamés.

2.3 Arguments du salarié

Le salarié demande la confirmation intégrale du jugement. Il soutient que la clause du contrat de travail attribuant compétence aux tribunaux de ADRESSE4.) lui est pleinement opposable et qu'il peut s'en prévaloir contre son employeur. Selon lui, cette clause a précisément pour objet de protéger le salarié lorsque l'employeur décide de saisir une juridiction différente de celle convenue entre les parties.

Sur le fond, il maintient que les clauses de remboursement prévues dans les avenants sont nulles, dès lors qu'elles portent atteinte à sa liberté de démissionner et créent une contrainte financière excessive en cas de départ avant 36 mois.

Enfin, il sollicite la confirmation de la condamnation de l'employeur à lui restituer les sommes retenues sur ses salaires des mois d'août et de septembre 2020 ainsi que l'octroi d'une indemnité de procédure de 3 000 €.

2.4 Appréciation de la Cour

Suivant les renseignements des parties, les montants de 1 785,83 € et de 4 492,72 € correspondent à des retenues effectuées par l'employeur sur les salaires des mois d'août et de septembre 2020.

Il importe de rappeler qu'aux termes de l'article 47 du NCPC, « *En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail (...)* ».

La société admet que les parties sont liées par une relation de travail. Il s'y ajoute que les deux demandes susvisées ont trait à des créances salariales. Ces demandes relèvent dès lors de la compétence d'attribution des juridictions du travail.

Le moyen tiré de l'incompétence matérielle des juridictions du travail pour connaître de ces demandes reconventionnelles est partant à rejeter.

La société critique ensuite le Tribunal du travail d'ADRESSE3.) en ce qu'il ne s'est pas déclaré territorialement incompétent pour connaître des demandes reconventionnelles du salarié.

La Cour approuve le Tribunal du travail en ce qu'il a retenu que si le sort de la demande reconventionnelle suit en principe le sort de la demande principale, il y est cependant fait exception, lorsque la demande reconventionnelle perd son caractère accessoire ou incident pour remplir une fonction indépendante.

La demande reconventionnelle survit quand elle remplit une fonction principale, c'est-à-dire lorsqu'elle ne sert pas seulement de défense à la demande adverse, mais lorsqu'elle a pour objet la condamnation de l'autre partie au paiement d'une somme d'argent (Cour d'appel, 5 mars 2008, n° 33050 du rôle).

Il est vrai qu'un Tribunal, valablement saisi par voie de conclusions reconventionnelles, d'une demande en dommages-intérêts sur laquelle il est seul compétent pour statuer, doit en connaître, alors même qu'il se déclare incompétent *ratione materiae* quant à la demande principale, dès l'instant où la demande reconventionnelle ayant un objet distinct de la demande principale et ne constituant pas uniquement une demande incidente, subsiste devant lui en tant que demande principale sur laquelle il ne peut pas refuser de statuer (Encyclopédie Dalloz, procédure civile et commerciale, n° 32).

Ces règles de compétence ont trait à la compétence d'attribution du Tribunal saisi.

Cependant, en l'occurrence, le moyen invoqué par la société ne se rapporte pas à la compétence *ratione materiae* du Tribunal saisi, mais à la compétence territoriale de ce dernier.

Or le salarié n'a pas accepté la compétence du Tribunal du lieu de travail, situé à ADRESSE3.), pour connaître de la demande principale de la société, mais s'est prévalu d'une clause attributive de juridiction inscrite dans le contrat de travail, attribuant compétence exclusive au Tribunal du travail de ADRESSE4.) « *In case of litigations arising from the application or interpretation of this contract* ».

Le Tribunal du travail a considéré cette clause comme valable, motif pris qu'elle était plus favorable à la salariée, et la Cour a confirmé le jugement déféré sur ce point.

C'est par conséquent à tort que le Tribunal du travail d'ADRESSE3.) ne s'est pas déclaré territorialement incompétent pour connaître des demandes reconventionnelles du salarié.

La Cour d'appel fait partiellement droit à l'appel de l'employeur. Elle confirme que le Tribunal du travail n'était pas compétent pour examiner la demande de remboursement introduite par l'employeur. En revanche, elle juge que cette incompétence s'étend également aux demandes reconventionnelles du salarié, de sorte que la condamnation de l'employeur à lui verser 6 278,55 € est annulée. Les demandes d'indemnité de procédure des deux parties sont également rejetées.

3. Harcèlement moral, licenciement et procès équitable : Un mode de management fondé sur des pressions, humiliations ou intimidations répétées peut justifier un licenciement. Mais le juge doit répondre à tous les arguments du salarié. À défaut, la décision peut être cassée pour violation du droit à « un procès équitable ».

Arrêt de la Cour d'appel du 3 juillet 2025, n°CAL-2022-00537 du rôle
Arrêt de la Cour de Cassation du 04 juin 2026, n° 111/2026, CAS-2025-00174

3.1 Faits et procédure

À la suite d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 15 décembre 2016, le salarié est engagé en qualité de « SVP, Head of Legal & Tax », avec une ancienneté reconnue au 1^{er} avril 2012. Le 2 août 2019, son employeur le licencie avec préavis de quatre mois et le dispense immédiatement de toute prestation de travail.

Après avoir demandé les motifs de son licenciement, le salarié les conteste et saisit le Tribunal du travail de Luxembourg. Il sollicite plus de 837 000 € de dommages et intérêts, estimant que son licenciement est abusif. L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) intervient également à la procédure afin d'obtenir, sur le fondement de l'article L. 521-4 du Code du travail, le remboursement des indemnités de chômage versées au salarié.

Par jugement du 24 mars 2022, le Tribunal du travail considère que la lettre de motivation du licenciement est suffisamment précise, que les faits reprochés sont établis et suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat. Il déclare en conséquence le licenciement justifié, rejette l'ensemble des demandes indemnitaires du salarié ainsi que le recours de l'État.

Le salarié interjette appel. L'affaire conduit alors la Cour d'appel à examiner de manière particulièrement approfondie tant la régularité de la procédure de licenciement que la réalité des nombreux griefs reprochés au salarié, avant que cet arrêt ne soit finalement soumis au contrôle de la Cour de cassation.

3.2 Arguments du salarié

Le salarié demande principalement que son licenciement soit déclaré irrégulier en raison du non-respect de la procédure prévue par la politique interne de l'entreprise intitulée « *Anti-Harassment Policy* ». Selon lui, cette procédure était obligatoire et faisait partie intégrante de ses conditions de travail. Il reproche à son employeur de ne pas avoir respecté ses propres règles avant de prononcer le licenciement.

À titre subsidiaire, il soutient que la lettre de motivation ne satisfait pas aux exigences de l'article L. 124-5 du Code du travail, estimant que les faits invoqués

sont formulés de manière trop générale et imprécise. Il demande en outre que plusieurs pièces produites par l'employeur soient écartées des débats, considérant qu'elles servent uniquement à compléter ou corriger une motivation insuffisante.

Sur le fond, le salarié conteste l'ensemble des cinq catégories de griefs retenues contre lui, à savoir « *psychological harassment in the workplace* », « *unacceptable workplace behaviour* », « *damage to company image* », « *sexist behaviour in the workplace* » et « *violation of company policies and lack of requisite managerial skills* ».

Il affirme que ces accusations sont contredites par ses excellentes évaluations professionnelles, par plusieurs attestations produites en sa faveur ainsi que par différents échanges de messages démontrant, selon lui, de bonnes relations avec ses collègues.

Il critique également la crédibilité de plusieurs témoins de l'employeur, qu'il estime insuffisamment impartiaux, et sollicite, en conséquence, que son licenciement soit déclaré abusif avec condamnation de son ancien employeur à réparer l'ensemble de ses préjudices.

3.3 Arguments de l'employeur

L'employeur demande la confirmation intégrale du jugement. Il soutient que la procédure interne « *Anti-Harassment Policy* » ne fait pas partie du contrat de travail, le document précisant expressément qu'il « *is not intended to form part of your contract of employment* », de sorte que son éventuel non-respect ne peut remettre en cause la validité du licenciement.

Il fait également valoir que la lettre de motivation respecte pleinement les exigences de l'article L. 124-5 du Code du travail, les faits reprochés étant décrits de manière précise, datée et circonstanciée, avec indication des personnes concernées.

Sur le fond, l'employeur soutient que les nombreux témoignages recueillis établissent un comportement répété d'intimidation, de dénigrement, d'humiliation et de pression psychologique envers plusieurs collaborateurs.

Il estime que ces agissements ont gravement dégradé le climat de travail, provoqué plusieurs plaintes, des

démissions, des arrêts de travail et un important malaise au sein des équipes.

Selon lui, les faits démontrent l'existence d'un véritable harcèlement moral, d'un comportement managérial inacceptable, d'atteintes à l'image de l'entreprise, de comportements sexistes ainsi que d'un manque de compétences managériales.

Ces manquements auraient définitivement rompu le lien de confiance indispensable à la poursuite de la relation de travail et justifieraient pleinement le licenciement prononcé.

3.4 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel confirme tout d'abord que l'employeur n'était pas tenu de respecter la procédure prévue par son document interne « *Anti-Harassment Policy* », celui-ci précisant expressément qu'il « *is not intended to form part of your contract of employment* ». Elle juge dès lors que d'éventuelles irrégularités dans l'application de cette politique interne ne rendent pas le licenciement abusif et n'empêchent pas l'employeur d'invoquer des faits de harcèlement moral pour justifier la rupture du contrat.

La Cour examine ensuite la régularité de la lettre de motivation au regard de l'article L. 124-5 du Code du travail. Elle rappelle que les motifs doivent permettre au salarié de connaître précisément les faits qui lui sont reprochés, de préparer utilement sa défense et d'empêcher l'employeur d'invoquer ultérieurement de nouveaux griefs.

Elle considère que la lettre de motivation, longue de onze pages, répond à cette exigence en exposant des faits « *concrets, datés, circonstanciés* » et en identifiant les personnes concernées. Le fait que le salarié ait répondu de manière détaillée à chacun des reproches démontre, selon la Cour, qu'il avait parfaitement compris les griefs formulés contre lui.

Sur le fond, la Cour procède ensuite à un examen particulièrement détaillé de chacun des cinq groupes de reproches invoqués par l'employeur : « *psychological harassment in the workplace* », « *unacceptable workplace behaviour* », « *damage to company image* », « *sexist behaviour in the workplace* » et « *violation of company policies and lack of requisite managerial skills* ».

Elle confronte les attestations produites par les deux parties, écarte certaines pièces qu'elle juge dépourvues de valeur probante, mais retient que de nombreux témoignages sont « *précis, unanimes, concordants et crédibles* » et établissent un comportement répété d'inti-

midation, de dénigrement et d'humiliation envers plusieurs collaborateurs.

La Cour rappelle également que le harcèlement moral ne se confond pas avec de simples tensions professionnelles.

En l'occurrence, elle estime que les faits reprochés dépassent largement les difficultés normales liées au travail et révèlent « *un mode de gestion et d'organisation faisant du harcèlement moral un outil de management, en imposant une pression continue, abusive et malveillante* », portant atteinte à la dignité des salariés et excédant « *l'exercice normal et non abusif du pouvoir de direction* ».

En conséquence, la Cour confirme que ces manquements étaient suffisamment graves pour rompre définitivement le lien de confiance entre les parties. Elle juge que la poursuite de la relation de travail était devenue impossible, déclare le licenciement fondé et rejette l'ensemble des demandes indemnitaires du salarié.

Cette décision sera toutefois cassée par la Cour de cassation dans son arrêt du 4 juin 2026, n° 111/2026. CAS-2025-00174. La Haute juridiction ne remet pas en cause l'appréciation des faits de harcèlement moral effectuée par la Cour d'appel, ni l'analyse des éléments de preuve.

Elle sanctionne en revanche une irrégularité procédurale qu'elle juge déterminante : la Cour d'appel a statué sans examiner les derniers arguments du salarié, à savoir ses « *CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II* ».

Or, ces conclusions ne se limitaient pas à récapituler ses arguments antérieurs. Elles développaient plusieurs moyens nouveaux et complétaient certaines demandes, notamment en invoquant le principe « *non bis in idem* », en sollicitant des mesures d'instruction (audition et confrontation de témoins), en contestant de nouveaux griefs soulevés par l'employeur en cours de procédure, ainsi qu'en soutenant que certains faits reprochés étaient trop anciens pour justifier le licenciement.

Pour la Cour de cassation, ces moyens étaient « *susceptibles d'avoir une incidence sur la solution du litige* ».

En omettant de les prendre en considération et de les analyser, la Cour d'appel a violé l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme garantissant « *le droit à un procès équitable* ».

L'arrêt est dès lors cassé et l'affaire renvoyée devant une autre composition de la Cour d'appel afin qu'elle statue à nouveau en tenant compte de l'ensemble des dernières conclusions du salarié.

4. Mandat social et contrat de travail : Le cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail n'est possible que si les fonctions sont distinctes et exercées sous un lien de subordination.

Arrêt de la Cour d'appel du 21 mai 2026, n° CAL-2021-00815 du rôle

4.1 Faits et procédure

Le 5 avril 1993, un salarié est engagé par une société au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ouvrier désosseur. Le 18 novembre 2013, il est licencié avec effet immédiat à l'issue d'un entretien préalable.

Considérant son licenciement abusif, le salarié saisit alors le Tribunal du travail le 18 juillet 2014 et réclame 148 209 €, comprenant notamment une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité de départ, des dommages et intérêts pour préjudice moral ainsi qu'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

En première instance, l'employeur conteste avant tout la compétence du Tribunal du travail. Selon lui, les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail mais par un mandat social, le salarié exerçant en réalité les fonctions d'actionnaire et d'administrateur-délégué de la société. Le Tribunal du travail lui donne raison et se déclare matériellement incompétent.

Le salarié interjette appel. Dans un premier temps, son appel est déclaré irrecevable comme tardif par la Cour d'appel. Toutefois, cette décision est ensuite cassée par la Cour de cassation, qui considère que les règles de notification applicables n'ont pas été respectées, l'intéressé ayant transféré son domicile en Belgique depuis plusieurs années. L'affaire est alors renvoyée devant la Cour d'appel afin qu'elle statue sur le fond.

4.2 Arguments du salarié

Le salarié soutient qu'un véritable contrat de travail a été conclu entre les parties le 5 avril 1993. Selon lui, les premiers juges se sont « focalisés » à tort sur l'intitulé de son poste d'ouvrier désosseur, alors qu'il avait en réalité été recruté « pour ses compétences professionnelles et ses capacités relationnelles, destinées à accroître et à développer l'activité de la société ».

Il affirme avoir exercé ses fonctions sous l'autorité et la « supervision » du conseil d'administration et, plus particulièrement, du directeur général du groupe auquel appartenait la société, lequel lui donnait des « ordres et consignes ». Il ajoute que les attestations produites par l'employeur doivent être examinées avec « la plus grande circonspection », leurs auteurs étant toujours employés de la société.

Le salarié souligne également qu'il recevait des fiches de salaire et qu'il était affilié au Centre commun de la sécurité sociale, éléments qui, selon lui, confirment

l'existence d'une relation de travail. Sur le fond, il soutient enfin que les motifs de son licenciement sont « totalement inventés » et, à tout le moins, « controuvés, erronés et fallacieux », de sorte que son licenciement doit être déclaré abusif.

4.3 Arguments de l'employeur

L'employeur demande la confirmation du jugement ayant déclaré le Tribunal du travail incompétent. Il soutient que le salarié détenait 10 % du capital social de la société, qu'il était administrateur puis administrateur-délégué, et qu'il n'a jamais exercé les fonctions d'ouvrier désosseur prévues par le contrat ni aucune autre fonction technique distincte de son mandat social.

Selon l'employeur, le salarié n'était soumis à aucun lien de subordination, condition pourtant essentielle à l'existence d'un contrat de travail. Les nombreuses attestations versées aux débats démontreraient qu'il ne recevait d'instructions « de la part de personne » et qu'il agissait uniquement « selon son bon vouloir ».

À titre subsidiaire, si la Cour devait reconnaître la compétence du Tribunal du travail, l'employeur demande le renvoi de l'affaire devant les premiers juges afin qu'ils examinent le fond du litige. Il estime en effet que l'affaire n'est pas « en état » et qu'il convient de préserver le double degré de juridiction. Enfin, il sollicite diverses indemnités de procédure ainsi que le remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

4.4 Appréciation de la Cour

Etant donné que le salarié était domicilié en Belgique dès la première instance et que cette circonstance était connue par son employeur, il disposait d'un délai de 55 jours pour interjeter appel, conformément aux dispositions des articles 150 et 167 du Nouveau Code de procédure civile.

L'appel, introduit dans les forme et délai de la loi, est recevable.

La question litigieuse est celle de la qualification des relations contractuelles entre parties au litige, le salarié soutenant qu'il aurait été lié à l'employeur par un contrat de travail, tandis que l'employeur estime n'avoir été lié au salarié que par un mandat social.

La qualification à retenir détermine la solution à intervenir sur la question de la compétence matérielle des juridictions du travail pour connaître du présent litige.

Les juridictions du travail sont des juridictions d'exception qui ne peuvent connaître que des affaires qui leur sont réservées par la loi.

La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile aux juridictions du travail se limite à la connaissance des « *contestations relatives au contrat de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin* ».

Le contrat de travail se définit comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération.

Si le cumul entre les fonctions de mandataire social, chargé de la gestion d'une société, et celles de salarié de cette même société est possible, encore faut-il que ces dernières fonctions soient nettement distinctes et dissociables des fonctions de mandataire social, de telle sorte qu'elles soient insusceptibles d'être considérées comme découlant du mandat social (cf. Cour d'appel, III, 25.06.2015, n° du rôle 40 805 ; 14.07.2015, n° du rôle 40 526 ; 22.01.2016, n° du rôle CAL-2025-00042 ; VIII, 13.07.2017, n° du rôle 43 962) et que, dans leur exercice, l'intéressé se trouve dans un état de subordination à l'égard de la société.

Concernant le lien de subordination en question, il est relevé que celui-ci suppose que la personne qui se prévaut de la qualité de salarié ait été placée sous l'autorité de la personne dont il est prétendu qu'elle serait l'employeur et que cette dernière lui ait donné des instructions concernant l'exécution des prestations de travail, en ait contrôlé l'accomplissement et, le cas échéant, sanctionné l'inexécution.

À défaut d'un contrat de travail écrit, régulier en apparence, il incombe à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail, d'en apporter la preuve.

En l'occurrence, les parties ont conclu le 5 avril 1993 un contrat de travail écrit, aux termes duquel le salarié entrerait au service de la société en qualité d'ouvrier désosseur.

En présence d'un contrat de travail écrit, régulier en apparence, le juge présume que cette apparence correspond à la réalité. Cependant, l'employeur qui le prétend fictif peut combattre cette présomption simple et prouver, dans la mesure du possible et du raisonnable, que ce contrat ne correspond pas à la réalité.

En effet, l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'est exercée l'activité de la personne concernée.

Il ressort des pièces versées par l'employeur que le salarié était l'un des associés fondateurs de la société ; que l'autorisation d'établissement a été délivrée à la société à la condition que la gérance soit effective dès le 1^{er} septembre 1995.

Il ressort par ailleurs de nombreuses attestations testimoniales régulières en la forme et recevables, versées par l'employeur, que le salarié dirigeait effectivement la société comme il l'entendait et sans recevoir d'instructions de la part d'une tierce personne.

Si plusieurs attestations font état de contacts professionnels entre le salarié et un dénommé PERSONNE2.), il en ressort que celui-ci était en charge des entités française et helvétique du groupe et que lesdits contacts se limitaient à des réunions de travail espacées destinées à la fixation des salaires. Aucune déclaration testimoniale ne permet de conclure à l'existence du lien subordination allégué par le salarié ni à l'accomplissement de fonctions techniques distinctes et dissociables de son mandat social.

Le salarié ne se prévaut d'aucune pièce justificative ni d'aucune attestation testimoniale au soutien de son affirmation selon laquelle il aurait exercé, dans les faits, des fonctions techniques distinctes de son mandat social, dans le cadre desquelles il se serait trouvé dans un lien de subordination à l'égard de son employeur.

Le salarié ne donne même pas une description tant soit peu précise de fonctions distinctes et dissociables du mandat social qui auraient été les siennes. Il fait valoir que la partie adverse aurait reconnu l'existence d'un contrat de travail, par l'affiliation comme salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale et la délivrance de fiches de salaires.

L'affiliation au Centre commun de la sécurité sociale et la délivrance de fiches de salaires ne sont pas déterminantes quant à la qualification des relations contractuelles, étant donné que ces circonstances ne sont pas de nature à établir l'exercice effectif d'une activité salariée dans les conditions définies ci-dessus (cf. not. Cour d'appel, III, 25.06.2015, n° du rôle 40 805 ; 14.07.2015, n° 40 526 du rôle).

D'autre part, le simple fait que le salarié ait été tenu de rendre compte de l'exécution de sa mission au conseil d'administration de l'employeur n'est pas révélateur de l'existence du lien de subordination en cause, étant donné que la loi impose au conseil d'administration d'une société anonyme d'exercer son contrôle sur l'exercice de la gestion journalière effectuée par celui auquel il a délégué cette tâche.

Il suit de là que la juridiction du premier degré a retenu à bon droit que les éléments caractéristiques d'un contrat de travail faisaient défaut en l'espèce et qu'elle était par tant incompétente *ratione materiae* pour connaître du présent litige.

5. Droit européen : L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée s'oppose aux dispositifs nationaux qui ne mettent pas effectivement fin aux abus de contrats à durée déterminée successifs

Arrêt de la Cour (grande chambre) du 14 avril 2026. TJ contre Comunidad de Madrid., C-418/24

5.1 Faits et procédure

TJ exerce des fonctions de garde d'enfants dans un centre éducatif public en Espagne, en qualité d'agent contractuel depuis le 2 mars 2016. Sa relation de travail a été fondée sur six contrats à durée déterminée successifs, tous conclus pour couvrir un poste vacant ou remplacer un travailleur, le dernier ayant été conclu le 8 septembre 2017.

Le 19 juillet 2021, TJ introduit un recours devant le Tribunal du travail n° 13 de Madrid (Espagne), tendant à faire qualifier sa relation de travail de relation permanente ou, à titre subsidiaire, de relation à durée indéterminée non permanente. Par jugement du 13 mars 2023, cette juridiction fait partiellement droit à sa demande et qualifie la relation de travail de « *relation à durée indéterminée non permanente* », au motif que la relation s'était prolongée pendant plus de trois ans sans que l'employeur ait pourvu le poste conformément à la réglementation espagnole.

TJ interjette appel, que la chambre sociale de la Cour supérieure de justice de Madrid (Espagne) rejette par arrêt du 27 novembre 2023. Elle forme alors un pourvoi devant le Tribunal Supremo, juridiction de renvoi, en soutenant que sa relation de travail devait être qualifiée de « *relation permanente* ».

Dans ces conditions que le Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- « 1) À titre principal, la jurisprudence qui, [afin de concilier la libre circulation des travailleurs avec le respect des] principes d'égalité, de mérite, d'aptitude et de non-discrimination, [s'oppose à] la reconnaissance du statut de travailleurs permanents du secteur public aux travailleurs à durée indéterminée non permanents est-elle contraire à la clause 5 de l'[accord-cadre] ?
- 2) À titre subsidiaire, en cas de réponse affirmative à la [première question], l'octroi d'une indemnité dissuasive au travailleur à durée indéterminée non permanent au

moment de la cessation de sa relation de travail peut-il être considéré comme étant une mesure adéquate pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs dans le secteur public conformément à la clause 5 de l'accord-cadre ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

Clause 5

- « 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. »

DROIT ESPAGNOL

Ley del Estatuto de los Trabajadores (loi portant statut des travailleurs), dans sa version résultant du Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 2/2015, portant approbation du texte refondu de la loi portant statut des travailleurs), du 23 octobre 2015 (BOE no 255, du 24 octobre 2015, p. 100224),

Article 15, paragraphe 3

« Les contrats à durée déterminée conclus en violation de la loi sont réputés conclus pour une durée indéterminée ».

Article 15, paragraphe 5

« Sans préjudice des dispositions du paragraphe 1, sous a), ainsi que des paragraphes 2 et 3 du présent article, les travailleurs qui ont été engagés, avec ou sans interruption, pour une durée supérieure à 24 mois sur une période de 30 mois afin d'occuper un poste de travail identique ou différent au sein de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises dans le cadre d'au moins deux contrats à durée déterminée, que ce soit directement ou par leur mise à disposition par des entreprises de travail intérimaire et selon des modalités contractuelles à durée déterminée identiques ou différentes, acquièrent la qualité de travailleurs permanents. [...] ».

Loi 20/2021 « Processus de stabilisation de l'emploi à durée déterminée »

Article 2

« 1. Outre les dispositions de l'article 19, paragraphe 1, de la loi 3/2017, établissant le budget général de l'État pour l'année 2017, du 27 juin 2017 et de l'article 19, paragraphe 1, point 9, de la loi 6/2018, établissant le budget général de l'État pour l'année 2018, du 3 juillet 2018, la présente loi autorise un taux supplémentaire de stabilisation de l'emploi à durée déterminée, qui inclut les postes de nature structurelle prévus au budget occupés de manière ininterrompue et à durée déterminée pendant au moins les trois années précédant le 31 décembre 2020, indépendamment du fait que ces postes soient ou non inclus dans les listes de postes, les tableaux d'effectifs ou les autres formes d'organisation des ressources humaines appliquées dans les différentes administrations publiques.

[...]

2. Les offres d'emploi qui mettent en œuvre les processus de stabilisation visés au paragraphe 1 ainsi que le nouveau processus de stabilisation sont approu-

vés et publiés dans les journaux officiels pertinents avant le 1^{er} juin 2022 et sont coordonnés par les administrations publiques compétentes.

Les avis de concours pour les procédures de sélection destinées à couvrir les places reprises dans les offres d'emploi public sont publiés avant le 31 décembre 2022.

Ces procédures de sélection sont finalisées avant le 31 décembre 2024.

3. Le taux de couverture des postes par des travailleurs à durée déterminée doit être inférieur à [8 %] des postes structurels.
4. La mise en œuvre de ces procédures de sélection, qui garantissent dans tous les cas de figure le respect des principes de libre concurrence, d'égalité, de mérite, d'aptitude et de publicité, peut faire l'objet de négociations dans chacun des ressorts de l'administration générale de l'État, des communautés autonomes et des collectivités locales, et des mesures peuvent être prises au sein de la Comisión de Coordinación del Empleo Público [(Commission de coordination de l'emploi public, Espagne)] pour permettre la coordination de la mise en œuvre de ces procédures entre les différentes administrations publiques.

[...]

6. Les agents non titulaires ou les membres du personnel contractuel à durée déterminée dont la relation de travail avec l'administration prend fin en raison de l'échec au processus sélectif de stabilisation, alors qu'ils étaient en service en cette qualité, ont droit à une indemnité financière équivalente à [20] jours de rémunération fixe par année de service, les périodes inférieures à un an étant calculées au prorata des mois accomplis, à concurrence d'un maximum de 12 mois.

Pour le personnel contractuel à durée déterminée, cette indemnité correspond à la différence entre, d'une part, un maximum de [20] jours de rémunération fixe par année de service, à concurrence d'un maximum de 12 mois, et, d'autre part, l'indemnité à laquelle le travailleur peut prétendre en raison de la résiliation de son contrat, les périodes inférieures à un an étant calculées au prorata des mois accomplis. Dans le cas où ladite indemnité est accordée par la voie judiciaire, les montants sont compensés.

L'absence de participation du candidat ou de la candidate au processus sélectif de stabilisation ne lui donne en aucun cas droit à une quelconque indemnité financière.

[...] »

5.2 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle à titre liminaire que la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée assigne aux États membres un objectif général de prévention des abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, tout en leur laissant le choix des moyens pour y parvenir. Ces mesures doivent toutefois revêtir un caractère effectif, dissuasif et proportionné, permettre de sanctionner dûment les abus constatés et effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union. Lorsqu'un État membre choisit la réparation pécuniaire, il est tenu de compenser intégralement le préjudice subi, en tenant compte de la nature des fonctions exercées, du nombre et de la durée cumulée des contrats, ainsi que du préjudice lié à la situation d'incertitude dans laquelle s'est trouvé le travailleur.

En ce qui concerne la transformation en « relation à durée indéterminée non permanente », la Cour relève que cette qualification, maintient en réalité la relation contractuelle dans une nature temporaire, qui elle prend fin dès que le poste est définitivement pourvu au terme d'une procédure de sélection. Un travailleur ainsi qualifié demeure donc un « travailleur à durée déterminée » au sens de l'accord-cadre, dans une situation de précarité persistante. Or, la stabilité de l'emploi constitue un élément majeur de la protection des travailleurs consacrée par l'accord-cadre. Le fait que le travailleur à durée indéterminée non permanent bénéficie des mêmes droits que le personnel permanent en matière de rémunération et de promotion professionnelle ne remédie pas à cette absence de stabilité. Une telle mesure ne permet donc ni de sanctionner dûment les abus ni d'en effacer les conséquences.

Ensuite, la Cour constate que les deux régimes envisagés pour les indemnités forfaitaires, c'est-à-dire les 20 jours par année de service, plafonnés à 12 mensualités, ou 33 jours, plafonnés à 24 mensualités, sont soumis à un double plafond qui ne permet pas une réparation proportionnée et effective des situations d'abus dépassant une certaine durée. Par ailleurs, ces indemnités n'étant versées qu'à la cessation de la relation de travail consécutive à l'aboutissement de la procédure de sélection, les travailleurs qui prennent leur retraite, démissionnent ou sont licenciés avant ce terme ne peuvent pas en bénéficier. Ces indemnités ne permettent donc pas d'effacer les conséquences des abus dans toutes les situations.

La Cour indique qu'un mécanisme de responsabilité des administrations publiques peut, en principe, constituer une mesure adéquate pour sanctionner les abus, à condition qu'il repose sur des règles suffisamment précises, prévisibles et réellement mises en œuvre, et qu'il soit complété par d'autres mesures efficaces et dissuasives. Elle avait admis cette compatibilité dans l'affaire Santoro (C-494/16) au regard d'un mécanisme italien permettant d'engager la responsabilité individuelle des

dirigeants fautifs, de les priver de primes de résultat et d'interdire tout recrutement pendant trois ans. En revanche, le régime espagnol introduit par la loi 20/2021 se limite à affirmer, en termes généraux, que les administrations « sont responsables » et que les actes irréguliers « engagent les responsabilités qui s'imposent ». Ces dispositions présentent un niveau d'ambiguïté et d'abstraction tel qu'elles ne constituent pas une mesure effective et dissuasive au sens de la jurisprudence.


En ce qui concerne les procédures de sélection, la Cour reconnaît que l'organisation de telles procédures offre aux travailleurs victimes d'abus l'occasion de tenter d'accéder à la stabilité de l'emploi, et que la valorisation de leur expérience antérieure et de leur temps de service est susceptible de favoriser cet accès. Ces éléments ne suffisent toutefois pas à constituer une sanction adéquate. D'une part, dans les cas où le travailleur ne participe pas à la procédure ou n'est pas retenu, celle-ci ne permet ni de sanctionner l'abus ni d'en effacer les conséquences. D'autre part, la valorisation de l'expérience antérieure n'est pas limitée aux seules victimes d'abus, mais bénéficie à l'ensemble des travailleurs temporaires, ce qui lui ôte tout caractère de sanction ciblée.

La Cour conclut que les quatre mesures invoquées par l'Espagne, prises isolément ou combinées, ne satisfont pas aux exigences de la clause 5 de l'accord-cadre, et renvoie à la juridiction nationale le soin de tirer les conséquences qui s'imposent dans le cadre du litige au principal.

5.3 Réponse de la Cour

« La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'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 que :

- *d'une part, elle s'oppose à une réglementation nationale, telle qu'interprétée par la jurisprudence nationale, qui prévoit comme mesure visant à sanctionner les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, au sens de cette clause 5, la transformation de ces contrats en une « relation de travail à durée indéterminée non permanente », étant donné que cette mesure, en ce qu'elle revient à maintenir une relation de travail de nature temporaire et donc la situation de précarité du travailleur concerné, ne permet ni de sanctionner dûment cette utilisation abusive ni d'effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union, ainsi que*
- *d'autre part, ne constituent pas des mesures adéquates pour prévenir et sanctionner de tels abus un ensemble de mesures, consistant dans, premièrement, le versement d'indemnités forfaitaires, soumis à un double plafond, lors de la cessation de cette relation de travail, deuxièmement, un régime de responsabilité*



des administrations publiques ayant un caractère ambigu, abstrait et imprévisible ainsi que, troisièmement, l'organisation de procédures de sélection qui, tout en tenant compte de l'expérience antérieure du travailleur concerné et du temps de service consacré par ce-

lui ci à l'exécution de ses tâches, ne limitent pas cette prise en compte aux candidats qui ont été victimes d'un tel abus, lorsque ces mesures ne permettent ni de sanctionner dûment cette utilisation abusive ni d'effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union. »
