

**Audience du 16 septembre 2022**  
**Conclusions de M. Deschamps, rapporteur public**

Mme B. a été employée de façon très régulière dans le cadre de contrats à durée déterminée par l'établissement départemental public d'accompagnement médico-social (EDPAMS) Jacques Sourdille à partir du 18 novembre 2014. Par une décision du 27 octobre 2017, l'EDPAMS a décidé que son dernier contrat ne serait pas renouvelé à l'issue de son terme prévu le 31 décembre suivant. Estimant que les différents contrats de travail dont elle a bénéficié auraient dû être requalifiés en un contrat à durée indéterminée, la requérante demande au tribunal de condamner l'EDPAMS Jacques Sourdille à lui verser la somme totale de 18 851,61 euros.

La requête qui vous est soumise est assez sommaire, mais vous pourrez discerner un premier moyen tiré de l'irrégularité de la procédure ayant conduit à ne pas procéder au renouvellement du dernier contrat à durée déterminée. Toutefois, l'argumentation venant à l'appui de ce moyen vous conduira à considérer que vous êtes saisis non pas d'un moyen d'irrégularité de procédure, mais d'un moyen de fond, la requérante soulignant « qu'aucune raison apparente ne pouvait venir motiver une telle décision plusieurs mois avant le terme initialement fixé ». Vous ne retiendrez pas de faute en la matière, l'administration ayant à bon droit pris le soin d'avertir la requérante du non-renouvellement de son contrat dans un délai qui lui permettait de prendre ses dispositions.

La requérante entend ensuite critiquer le caractère imprécis et parfois fallacieux de motifs ayant conduit à la conclusion de contrats à durée déterminée. Toutefois, à supposer même que vous reteniez une telle faute, elle serait sans lien avec le non renouvellement du contrat.

La dernière faute est tirée du caractère permanent du poste occupé par Mme B., celle-ci indiquant, sans plus de précision, que les fonctions occupées ne correspondaient pas nécessairement à celles figurant dans les contrats de travail ou à celles des personnes qu'elle était censée remplacer, alors que la relation contractuelle s'est poursuivie pendant 36 mois. Vous pourrez constater que, durant cette période, 38 contrats et avenants ont été conclus. En l'absence de toute précision à ce sujet, vous ne pourrez vous référer qu'aux indications figurant dans ces documents contractuels quant à la nature des missions exercées. Mais avant de se livrer à cette analyse, il nous faut vous préciser le cadre juridique applicable, même si la requête est sur ce point plus qu'allusive. Le fondement légal se trouve dans la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 qui comporte en annexe un accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 conclu entre les partenaires sociaux au plan européen. Cet accord-cadre comporte une clause 5 intitulée « mesures visant à prévenir une utilisation abusive » qui 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 [de] 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». La CJUE, saisie d'une question préjudicielle sur l'interprétation et la portée de ces textes, a pris position par un arrêt du 26 janvier 2012, Bianca Küçük c/ Land Nordrhein-Westfalen, aff. C-586/10 et a jugé que « La clause 5, point 1, sous a), 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 que le besoin temporaire en personnel de remplacement, prévu par une réglementation nationale telle que celle en cause au principal peut, en principe, constituer une raison objective au sens de ladite clause. Le seul fait qu'un employeur soit obligé de recourir à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et que ces remplacements puissent également être couverts par l'embauche de salariés en vertu de contrats de travail à durée indéterminée n'implique pas l'absence d'une raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), dudit accord-cadre ni l'existence d'un abus au sens de cette clause. Toutefois, lors de l'appréciation de la question de savoir si le renouvellement des contrats ou des relations de travail à durée déterminée est justifié par une telle raison objective, les autorités des États membres, dans le cadre de leurs compétences respectives, doivent prendre en compte toutes les circonstances de la cause, y compris le nombre et la durée cumulée des contrats ou des relations de travail à durée déterminée conclus dans le passé avec le même employeur ». Cette directive a été transposée par différentes lois sur le détail desquels nous ne reviendrons pas, en précisant toutefois qu'elles ont notamment encadré les motifs permettant le recours au CDD et ont limité la durée maximale de CDD successifs. Le CE a fait écho à la jurisprudence Küçük par la décision du 20 mars 2015 Mme Julie, n°371664, aux tables. Cette décision, intervenue en matière de fonction publique hospitalière, précise que « Il incombe aux juges du fond, pour apprécier si le recours, en application des dispositions des articles 9 et 9-1 de la loi du 9 janvier 1986, à des contrats à durée déterminée successifs, présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause ».

Il vous faut donc juger si le recours à des contrats à durée déterminée pour employer Mme Sasso révèle un usage abusif de cette possibilité qui confinerait à la fraude à la loi alors même que ces contrats seraient justifiés par une raison objective, ce qui ne conduirait pas par principe à une méconnaissance de la directive. Nous préciserons qu'ainsi que l'a jugé la décision Küçük, le seul caractère permanent du poste ne conduirait pas par lui-même à révéler un usage abusif du contrat à durée déterminée, et, au demeurant, ainsi que le fait valoir l'EDPAMS, les contrats ne présentent pas de caractère de continuité entre eux, ce qui révèle l'absence d'un emploi qui correspondrait à un besoin permanent de l'établissement. Les deux premiers contrats concernent des fonctions de moniteur-éducateur, pour lesquels la requérante envisageait de se former, et, alors qu'elle avait été recrutée en qualité d'élève monitrice-éducatrice, ces recrutements n'ont pas pu perdurer faute de formation. Les autres contrats, qui concernent des postes d'agent d'entretien qualifié, précisent généralement non seulement le nom de l'agent à remplacer mais également le motif de l'absence de ce dernier, qu'il s'agisse de congés de maladie, de congés annuels ou de départ en formation. La réalité de ces motifs n'est pas sérieusement contestée, et est d'ailleurs corroborée par le fait que les contrats en cause ne sont pas successifs. Vous pourrez d'ailleurs hésiter à considérer que la situation correspond au champ d'application de la directive, puisque l'accord qui y est annexé

mentionne des « contrats à durée déterminée successifs ». Ainsi, alors même que ces contrats sont nombreux sur la période et conclus par un employeur dont vous pouvez penser qu'il a recours à un nombre significatif d'agents sur les fonctions exercées par Mme B. dans différents établissements, nous estimons qu'ils ne révèlent pas une fraude à la loi, et nous vous proposons d'écarter ce dernier moyen.

Vous rejetterez les conclusions présentées par Mme B. tendant au remboursement de frais exposés et non compris dans les dépens, et, dans les circonstances de l'espèce, nous vous proposons de rejeter également les conclusions présentées à ce titre par l'EDPAMS.

PCMNC au rejet de la requête et au rejet des conclusions présentées par l'EDPAMS sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du CJA.