

ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

22 juin 2023 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Travail intérimaire – Directive 2008/104/CE – Article 1er – Champ d’application – Notion de “mise à disposition de manière temporaire” – Transfert des fonctions exercées par un travailleur, de l’employeur de ce dernier à une entreprise tierce – Mise à disposition permanente de ce travailleur avec maintien du contrat de travail initial de celui-ci »

Dans l’affaire C-427/21,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), par décision du 16 juin 2021, parvenue à la Cour le 14 juillet 2021, dans la procédure

LD

contre

ALB FILS Kliniken GmbH,

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. P. G. Xuereb, président de chambre, M. A. Kumin (rapporteur) et M^{me} I. Ziemele, juges,

avocat général : M. A. Rantos,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour le gouvernement allemand, par MM. J. Möller et P.-L. Krüger, en qualité d’agents,
- pour la Commission européenne, par M. B.-R. Killmann et M^{me} D. Recchia, 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’article 1^{er}, paragraphes 1 et 2, de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil, du 19 novembre 2008, relative au travail intérimaire (JO 2008, L 327, p. 9).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant LD, un travailleur salarié, à ALB FILS Kliniken GmbH, l’ancien employeur de ce dernier, au sujet de l’obligation qui incombait à LD de fournir sa prestation de travail, de manière permanente, auprès d’A Service GmbH (ci-après la « société A ») à la suite du transfert à cette dernière des fonctions que celui-ci exerçait auprès d’ALB FILS Kliniken.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Les considérants 11 et 15 de la directive 2008/104 sont libellés comme suit :

« (11) Le travail intérimaire répond non seulement aux besoins de flexibilité des entreprises mais aussi à la nécessité de concilier la vie privée et la vie professionnelle des salariés. Il contribue ainsi à la création d'emplois ainsi qu'à la participation et à l'insertion sur le marché du travail.

[...]

(15) Les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail. S'agissant des travailleurs liés à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat à durée indéterminée et, compte tenu de la protection particulière afférente à la nature de leur contrat de travail, il convient de prévoir la possibilité de déroger aux règles applicables dans l'entreprise utilisatrice. »

4 L'article 1^{er} de cette directive, intitulé « Champ d'application », dispose :

« 1. La présente directive s'applique aux travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire et qui sont mis à la disposition d'entreprises utilisatrices afin de travailler de manière temporaire sous leur contrôle et leur direction.

2. La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées qui sont des entreprises de travail intérimaire ou des entreprises utilisatrices exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif.

[...] »

5 En vertu de l'article 2 de ladite directive, intitulé « Objet » :

« La présente directive a pour objet d'assurer la protection des travailleurs intérimaires et d'améliorer la qualité du travail intérimaire en assurant le respect du principe de l'égalité de traitement, tel qu'il est énoncé à l'article 5, à l'égard des travailleurs intérimaires et en reconnaissant les entreprises de travail intérimaire comme des employeurs, tout en tenant compte de la nécessité d'établir un cadre approprié d'utilisation du travail intérimaire en vue de contribuer efficacement à la création d'emplois et au développement de formes souples de travail. »

6 L'article 3 de la même directive, intitulé « Définitions », énonce, à son paragraphe 1 :

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

[...]

b) "entreprise de travail intérimaire" : toute personne physique ou morale qui, conformément au droit national, conclut des contrats de travail ou noue des relations de travail avec des travailleurs intérimaires en vue de les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices pour y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction desdites entreprises ;

c) "travailleur intérimaire" : un travailleur ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire dans le but d'être mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise ;

- d) "entreprise utilisatrice" : toute personne physique ou morale pour laquelle et sous le contrôle et la direction de laquelle un travailleur intérimaire travaille de manière temporaire ;
- e) "mission" : la période pendant laquelle le travailleur intérimaire est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise ;

[...] »

- 7 L'article 5 de la directive 2008/104, intitulé « Principe d'égalité de traitement », prévoit, à ses paragraphes 1 et 5 :

« 1. Pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires sont au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste.

[...]

5. Les États membres prennent les mesures nécessaires, en conformité avec le droit national ou les pratiques en vigueur dans le pays, en vue d'éviter le recours abusif à l'application du présent article et, en particulier, l'attribution de missions successives dans le but de contourner les dispositions de la présente directive. [...] »

- 8 L'article 6 de cette directive, intitulé « Accès à l'emploi, aux équipements collectifs et à la formation professionnelle », dispose, à ses paragraphes 1 et 2 :

« 1. Les travailleurs intérimaires sont informés des postes vacants dans l'entreprise utilisatrice dans le but de leur assurer la même possibilité qu'aux autres travailleurs de cette entreprise d'obtenir un emploi permanent. [...]

2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les clauses interdisant ou ayant pour effet d'empêcher la conclusion d'un contrat de travail ou d'une relation de travail entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire après l'expiration de sa mission soient nulles ou puissent être déclarées nulles.

[...] »

Le droit allemand

L'AÜG

- 9 En vertu de l'article 1^{er} du Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (loi portant réglementation de la mise à disposition de main-d'œuvre), du 7 août 1972 (BGBl. 1972 I, p. 1393), dans sa version publiée le 3 février 1995 (BGBl. 1995 I, p. 158), telle que modifiée en dernier lieu par le Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (loi relative à l'amélioration temporaire, en raison de la crise, des règles relatives aux allocations de chômage partiel), du 13 mars 2020 (BGBl. 2020 I, p. 493) (ci-après l'« AÜG »), intitulé « Mise à disposition de travailleurs, obligation d'autorisation » :

« 1 Les employeurs qui, en tant qu'entreprises de travail intérimaire, souhaitent, dans le cadre de leur activité économique, mettre des travailleurs (travailleurs intérimaires) à la disposition d'entreprises tierces (entreprises utilisatrices) pour y fournir une prestation de travail, doivent disposer d'une autorisation. Des travailleurs sont mis à disposition en vue de fournir une prestation de travail lorsqu'ils sont intégrés à l'organisation du travail de l'entreprise utilisatrice et soumis à l'autorité de cette dernière. [...] La mise à disposition de travailleurs est autorisée de manière temporaire jusqu'à une durée maximale fixée au paragraphe 1b. [...]

[...]

- 1b. L'entreprise de travail intérimaire ne peut mettre le même travailleur intérimaire à la disposition de la même entreprise utilisatrice pendant plus de 18 mois consécutifs ; l'entreprise de travail intérimaire ne peut faire travailler le même travailleur intérimaire pendant plus de 18 mois consécutifs. [...]

[...]

3. La présente loi [...] n'est pas applicable à la mise à disposition de travailleurs

[...]

- 2b) entre employeurs, lorsque les fonctions d'un travailleur sont transférées de l'employeur actuel à un autre employeur et que, en application d'une convention collective du service public,
 - a) la relation de travail avec l'employeur actuel continue d'exister et
 - b) la prestation de travail sera à l'avenir fournie au sein de l'entreprise ou de l'organisme du nouvel employeur,

[...] »

- 10 L'article 9 de l'AÜG, intitulé « Privation d'effet », dispose, à son paragraphe 1 :

« Sont sans effet

[...]

- 1b) les contrats de travail entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire dès lors que la durée maximale de mise à disposition autorisée prévue à l'article 1^{er}, paragraphe 1b, est dépassée, à moins que, dans un délai d'un mois à compter du dépassement de la durée maximale de mise à disposition autorisée, le travailleur intérimaire ne fasse savoir par écrit à l'entreprise de travail intérimaire ou à l'entreprise utilisatrice qu'il souhaite maintenir le contrat de travail avec l'entreprise de travail intérimaire,

[...] »

- 11 L'article 10 de l'AÜG, intitulé « Conséquences juridiques d'une privation d'effet », énonce, à son paragraphe 1 :

« Lorsque le contrat entre une entreprise de travail intérimaire et un travailleur intérimaire est sans effet en application de l'article 9, une relation de travail est considérée avoir pris naissance entre l'entreprise utilisatrice et ce travailleur intérimaire à la date de début de la mission convenue entre cette entreprise utilisatrice et cette entreprise de travail intérimaire ; [...] La durée du travail réputée avoir été convenue dans le cadre de la relation de travail en vertu de la première phrase est celle qui était prévue entre ladite entreprise de travail intérimaire et ladite entreprise utilisatrice. Pour le surplus, le contenu et la durée de cette relation de travail se déterminent en application des dispositions et autres règles applicables à la même entreprise utilisatrice ; en l'absence de telles dispositions et règles, celles régissant des entreprises comparables s'appliquent. La rémunération due audit travailleur intérimaire par l'entreprise utilisatrice est au minimum égale à celle convenue avec la même entreprise de travail intérimaire. »

Le BGB

- 12 Aux termes de l'article 613a du Bürgerliches Gesetzbuch (code civil, ci-après le « BGB »), intitulé « Droits et obligations en cas de transfert d'entreprise » :

« 1) Lorsqu'une entreprise ou une partie d'entreprise est transférée par acte juridique à un autre propriétaire, ce dernier est subrogé dans les droits et obligations nés des contrats de travail en cours à la date du transfert concerné. [...]

[...]

6) Le travailleur peut s'opposer par écrit au transfert de sa relation de travail dans le délai d'un mois à compter de la réception des informations prévues au paragraphe 5. L'opposition de ce travailleur peut être signifiée à l'ancien employeur ou au nouveau propriétaire. »

Le TVöD

- 13 L'article 4 du Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (convention collective pour la fonction publique dans le secteur de la fédération des associations des employeurs communaux), du 13 septembre 2015 (ci-après le « TVöD »), intitulé « Mutation, détachement, mise à disposition temporaire, mise à disposition de personnel », prévoit, à son paragraphe 3 :

« Lorsque des fonctions exercées par les employés sont transférées à un tiers, la prestation de travail contractuellement due doit, à la demande de l'employeur concerné, être fournie au sein de l'entreprise ou de l'organisme du tiers, la relation de travail avec cet employeur étant maintenue (mise à disposition de personnel). L'article 613a du BGB ainsi que les droits en matière de résiliation prévus par la loi ne sont pas affectés.

Déclaration au procès-verbal afférente au paragraphe 3 :

On entend par mise à disposition de personnel l'emploi, destiné à être durable, au sein d'une entreprise tierce ou d'un organisme tiers, alors que la relation de travail existante se poursuit. [...] »

- 14 En tant qu'elle prévoit une définition autonome des éléments constitutifs d'une mise à disposition de personnel par les partenaires sociaux, la déclaration au procès-verbal afférente à l'article 4, paragraphe 3, du TVöD fait partie intégrante de ce dernier et a, dès lors, un caractère normatif.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 15 LD, une personne physique, a conclu, au cours du mois d'avril 2000, un contrat de travail avec ALB FILS Kliniken, une société de droit privé exploitant une clinique et dont l'associé unique est une personne morale de droit public, le TVöD étant applicable à la relation de travail en résultant.
- 16 Au cours du mois de juin 2018, ALB FILS Kliniken a transféré les services du « courrier », des « archives » et de la « bibliothèque », ainsi que les fonctions exercées par LD au sein de ces services, à la société A (ci-après le « transfert en cause au principal »). Cette société est une filiale qui a été créée par ALB FILS Kliniken et dont la totalité du capital social est détenue par cette dernière.
- 17 Ainsi qu'il ressort de la demande de décision préjudicielle, le transfert en cause au principal aurait, en principe, eu pour conséquence que la relation de travail de LD avec ALB FILS Kliniken avait été transférée à la société A. Toutefois, LD a, conformément à l'article 613a, paragraphe 6, du BGB, fait usage de son droit d'opposition au transfert de cette relation de travail, de telle sorte que cette dernière avait été maintenue avec ALB FILS Kliniken, y compris en ce qui concerne les conditions de travail et les stipulations contractuelles qui étaient en vigueur avant ce transfert.

- 18 Cela étant, LD était tenu de fournir sa prestation de travail auprès de la société A, qui disposait, dans ce contexte, d'un pouvoir de direction à son égard, tant sur le plan technique que sur le plan organisationnel. En application de l'article 4, paragraphe 3, du TVöD, d'une part, ALB FILS Kliniken avait le droit de mettre LD, de manière permanente, à la disposition de la société A et, d'autre part, cette dernière avait le droit de donner des instructions à celui-ci.
- 19 LD estime que la réglementation nationale en cause au principal est contraire au droit de l'Union, et, en particulier, à la directive 2008/104, dans la mesure où cette réglementation nationale permet une mise à disposition de travailleurs de manière permanente. Partant, il a introduit un recours juridictionnel visant à faire constater que, en dépit du transfert en cause au principal, il n'était pas obligé de fournir sa prestation de travail de manière permanente auprès de la société A.
- 20 À la suite du rejet de ce recours en première et en deuxième instance, LD a saisi la juridiction de renvoi, à savoir le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), d'un recours en *Revision*.
- 21 Premièrement, cette juridiction souligne que l'issue du litige au principal dépend de la question de savoir si la mise à disposition de LD auprès de la société A, effectuée en vertu de l'article 4, paragraphe 3, du TVöD, relève du champ d'application de la directive 2008/104.
- 22 Dès lors qu'une mise à disposition de personnel en application de l'article 4, paragraphe 3, du TVöD présuppose qu'il existe une relation de travail entre l'employeur concerné et le travailleur mis à la disposition de l'entreprise tierce et que ce travailleur est soumis au pouvoir de direction de cette dernière, ladite juridiction estime qu'il pourrait être admis que cette relation de travail soit exécutée sous le « contrôle » et sous la « direction » de cette entreprise tierce, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2008/104.
- 23 Néanmoins, la juridiction de renvoi considère que, en raison de ses spécificités et de son objectif consistant à garantir le contenu et la pérennité de la relation de travail du travailleur concerné par un transfert permanent de ses fonctions, une mise à disposition de personnel, au sens de l'article 4, paragraphe 3, du TVöD, diffère de façon si considérable du modèle de travail intérimaire faisant l'objet de la directive 2008/104 qu'une telle mise à disposition ne relève pas du champ d'application de cette dernière.
- 24 En effet, cette juridiction fait observer qu'une mise à disposition de personnel, au sens de l'article 4, paragraphe 3, du TVöD, concerne le transfert permanent des fonctions exercées par un travailleur, initialement embauché pour exécuter des tâches propres à son employeur, à un tiers, lequel transfert est effectué dans le but d'assurer la protection et la sécurité de ce travailleur, dont les fonctions ont durablement cessé d'exister au sein de l'entreprise ou de l'organisme de cet employeur, en évitant le risque d'une perte d'emploi ou d'un changement d'employeur.
- 25 Par ailleurs, ladite juridiction émet des doutes, au regard de la jurisprudence issue de l'arrêt du 17 novembre 2016, [Betriebsrat der Ruhrlandklinik](#)(C-216/15, EU:C:2016:883), quant à la question de savoir si une telle mise à disposition de personnel constitue une activité dudit employeur consistant à offrir des biens ou des services sur un marché donné et, dès lors, une « activité économique », au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 2, de la directive 2008/104.
- 26 Deuxièmement, dans l'hypothèse où la Cour déciderait qu'une situation telle que celle en cause au principal entre dans le champ d'application de la directive 2008/104, la juridiction de renvoi souhaite savoir si le fait que l'article 1^{er}, paragraphe 3, point 2b, de l'AÜG, à savoir la réglementation allemande qui a été adoptée en vue de la transposition de cette directive, exclut la mise à disposition de personnel, au sens de l'article 4, paragraphe 3, du TVöD, du champ d'application de l'AÜG, de telle sorte que les dispositions protectrices de ce dernier ne sont pas applicables, est, eu égard à l'objectif d'une telle mise à disposition consistant à maintenir l'emploi et la relation de travail du travailleur concerné, conforme à l'objectif de protection poursuivi par ladite directive.

- 27 Selon cette juridiction, une telle exclusion a été prévue par l'AÜG dès lors que la mise à disposition de personnel en vertu du droit national est une forme particulière de transfert des fonctions qui a lieu dans l'intérêt de la protection des droits acquis par le travailleur concerné par ce transfert, les mêmes conditions de travail qu'auparavant restant en vigueur et les risques inhérents au travail temporaire étant inexistantes, de telle sorte que tout risque d'abus au détriment de ce travailleur est exclu. Par ailleurs, l'application des normes protectrices de l'AÜG à une telle mise à disposition de personnel pourrait être contraire aux intérêts dudit travailleur, et, notamment, à son intérêt de maintenir la relation de travail avec son employeur, dès lors que, en application de l'article 9, paragraphe 1, point 1b, et de l'article 10, paragraphe 1, de l'AÜG, une relation de travail naîtrait entre le même travailleur et le tiers auquel les fonctions qu'il exerce sont transférées.
- 28 De surcroît, les intérêts sur lesquels se fondent les objectifs des dispositions protectrices en cause, à savoir, d'une part, les intérêts des travailleurs intérimaires au titre de la directive 2008/104 et, d'autre part, les intérêts des travailleurs concernés par une mise à disposition de personnel, au sens de l'article 4, paragraphe 3, du TVöD, ne se recouperaient pas, les dispositions de cette directive visant à établir un cadre protecteur non discriminatoire pour les travailleurs intérimaires, alors que cet article 4, paragraphe 3, a pour objectif le maintien de la relation de travail entre les travailleurs concernés par le transfert de leurs fonctions et leur employeur.
- 29 Dans ces conditions, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
- « 1) L'article 1^{er}, paragraphes 1 et 2, de la directive [2008/104] s'applique-t-il lorsque – comme le prévoit l'article 4, paragraphe 3, du TVöD – les fonctions exercées par un travailleur sont transférées à un tiers et que ce travailleur, dont la relation de travail avec son employeur initial est maintenue, doit, à la demande de ce dernier, fournir de façon durable la prestation de travail contractuellement due au sein de l'entreprise ou de l'organisme de ce tiers, ledit travailleur étant, dans ce cadre, soumis au pouvoir de direction de celui-ci, tant sur le plan organisationnel que sur le plan technique ?
- 2) En cas de réponse affirmative à la première question :
- Cela est-il compatible avec l'objectif de protection de la directive [2008/104] lorsque la mise à disposition de personnel (*Personalgestellung*), au sens de l'article 4, paragraphe 3, du TVöD, est, comme le prévoit l'article 1^{er}, paragraphe 3, point 2b, de l'AÜG, exclue du champ d'application des dispositions protectrices nationales en matière de mise à disposition de travailleurs et que ces dispositions protectrices ne sont dès lors pas d'application en cas de mise à disposition de personnel ? »

La procédure devant la Cour

- 30 Par une lettre du 13 août 2021, parvenue à la Cour le 19 août 2021 (ci-après la « lettre sur l'accord transactionnel »), la juridiction de renvoi a, tout d'abord, informé celle-ci que les parties au litige au principal avaient conclu un accord transactionnel dans un autre litige qui les opposait, dans le cadre duquel elles sont convenues, premièrement, que LD démissionnerait au plus tard le 31 décembre 2021 en contrepartie du versement d'une indemnité de départ, deuxièmement, que, jusqu'à sa démission, celui-ci serait libéré de ses fonctions avec maintien du versement de sa rémunération et, troisièmement, que celui-ci aurait le droit de résilier unilatéralement son contrat de travail avant cette date.
- 31 La juridiction de renvoi a, par ailleurs, précisé, dans la lettre sur l'accord transactionnel, que, dans le droit allemand, une telle transaction n'avait aucune incidence directe sur la procédure dans le litige au principal, laquelle devait donc se poursuivre. S'agissant de son « intérêt légitime à l'obtention d'une décision déclaratoire » (*Feststellungsinteresse*), qui est nécessaire pour que la demande introduite par LD puisse faire l'objet d'une décision sur le fond, celui-ci a indiqué à la juridiction de renvoi qu'il

souhaitait poursuivre la procédure concernée dès lors que la question de savoir s'il avait, par le passé, exercé son emploi conformément à la loi, présentait un intérêt pour lui.

- 32 Par une décision du président de la Cour du 9 septembre 2021, la demande de décision préjudicielle a été notifiée aux parties au principal et aux autres intéressés.

Sur les questions préjudicielles

Sur la recevabilité

- 33 À titre liminaire, s'agissant de la recevabilité de la demande de décision préjudicielle, la juridiction de renvoi a informé la Cour que les parties au principal avaient conclu un accord transactionnel dans une autre procédure nationale tout en indiquant, d'une part, que cet accord n'avait pas d'incidence directe sur le litige au principal et, d'autre part, que LD avait signalé qu'il souhaitait poursuivre la procédure au principal dès lors que le fait de savoir si son emploi avait, par le passé, été exercé conformément à la loi présentait un intérêt pour lui. Ainsi, selon les informations fournies par la juridiction de renvoi, l'objet de la procédure dont elle est saisie subsiste.
- 34 Il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, il appartient au seul juge national, qui est saisi du litige et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour. En conséquence, dès lors que les questions posées portent sur l'interprétation du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer (arrêt du 8 décembre 2022, [Caisse régionale de Crédit mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest](#), C-600/21, EU:C:2022:970, point 23 ainsi que jurisprudence citée).
- 35 Il s'ensuit que les questions relatives à l'interprétation du droit de l'Union posées par le juge national dans le cadre réglementaire et factuel qu'il définit sous sa responsabilité, et dont il n'appartient pas à la Cour de vérifier l'exactitude, bénéficient d'une présomption de pertinence. Le refus de la Cour de statuer sur une demande de décision préjudicielle formée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (voir arrêts du 8 décembre 2022, [Caisse régionale de Crédit mutuel de Loire-Atlantique et du Centre Ouest](#), C-600/21, EU:C:2022:970, point 24, ainsi que du 2 mars 2023, [Eurocostruzioni](#), C-31/21, EU:C:2023:136, point 28 et jurisprudence citée).
- 36 En l'occurrence, il ressort de la lettre transmise à la Cour par la juridiction de renvoi, d'une part, que le litige au principal est toujours pendant devant la juridiction de renvoi et, d'autre part, qu'il n'apparaît pas de manière manifeste que le problème décrit dans la demande de décision préjudicielle est devenu hypothétique, dans la mesure où il ne saurait être exclu que LD ait toujours un intérêt à obtenir, dans le cadre de ce litige, une décision sur la licéité de l'obligation de fournir sa prestation de travail, de manière permanente, auprès de la société A. Par conséquent, la juridiction de renvoi sera conduite à tenir compte, aux fins de la décision qu'elle est appelée à rendre dans cette affaire, de la réponse que la Cour pourrait apporter aux questions posées.
- 37 Dans ces conditions, la demande de décision préjudicielle est recevable.

Sur le fond

Sur la première question

- 38 Par sa première question, la juridiction de renvoi souhaite savoir, en substance, si l'article 1^{er}, paragraphes 1 et 2, de la directive 2008/104, lu en combinaison avec l'article 3, paragraphe 1, sous b) à e), de celle-ci, doit être interprété en ce sens que cette directive s'applique à une situation dans

laquelle, d'une part, les fonctions exercées par un travailleur sont transférées de manière définitive par son employeur à une entreprise tierce et, d'autre part, ce travailleur, dont la relation de travail avec cet employeur est maintenue en raison du fait que ledit travailleur a exercé son droit d'opposition au transfert de cette relation de travail à cette entreprise tierce, peut être tenu, à la demande dudit employeur, de fournir de manière permanente la prestation de travail contractuellement due auprès de ladite entreprise tierce et, dans ce cadre, être soumis, tant sur le plan organisationnel que sur le plan technique, au pouvoir de direction de cette dernière.

- 39 Selon une jurisprudence constante, en vue de l'interprétation d'une disposition du droit de l'Union, il y a lieu de tenir compte non seulement des termes de celle-ci, mais également de son contexte et des objectifs poursuivis par la réglementation dont elle fait partie (arrêt du 12 mai 2022, [Luso Temp](#), C-426/20, EU:C:2022:373, point 29 et jurisprudence citée).
- 40 En premier lieu, s'agissant de l'interprétation littérale de l'article 1^{er} de la directive 2008/104, il convient de relever que, aux termes du paragraphe 1 de cet article, cette directive s'applique « aux travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire et qui sont mis à la disposition d'entreprises utilisatrices afin de travailler de manière temporaire sous leur contrôle et leur direction ».
- 41 À cet égard, d'une part, il ressort des définitions des notions d'« entreprise de travail intérimaire » et de « travailleur intérimaire », au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous b) et c), de la directive 2008/104, que ce contrat de travail doit être conclu ou cette relation de travail nouée avec un travailleur dans le but que ce dernier soit mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice.
- 42 D'autre part, il ressort tant du libellé même de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2008/104 que des définitions de ces notions ainsi que des notions d'« entreprise utilisatrice » et de « mission », au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous d) et e), de cette directive, que la relation de travail avec une entreprise utilisatrice revêt, par nature, un caractère temporaire [voir, en ce sens, arrêt du 14 octobre 2020, [KG \(Missions successives dans le cadre du travail intérimaire\)](#), C-681/18, EU:C:2020:823, point 61].
- 43 Dans ces conditions, il y a lieu de rappeler que les termes « de manière temporaire », figurant à l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2008/104, n'ont pas pour objet de limiter l'application du travail intérimaire à des postes qui n'existeraient pas durablement ou qui devraient être occupés à titre de remplacement, ces termes caractérisant non pas le poste de travail devant être occupé au sein de l'entreprise utilisatrice, mais les modalités de la mise à disposition d'un travailleur auprès de cette entreprise (voir arrêt du 17 mars 2022, [Daimler](#), C-232/20, EU:C:2022:196, point 31).
- 44 Ainsi, afin qu'une relation de travail relève du champ d'application de la directive 2008/104, tant lors de la conclusion du contrat de travail concerné que de chacune des mises à disposition qui sont effectivement réalisées, un employeur doit avoir l'intention de mettre le travailleur concerné, de manière temporaire, à la disposition d'une entreprise utilisatrice.
- 45 En l'occurrence, dans une situation telle que celle visée au point 38 du présent arrêt, certes le travailleur concerné fournit la prestation de travail contractuellement due, dans le cadre de la relation de travail avec son employeur, auprès d'une entreprise tierce et il est, dans ce contexte, soumis au « contrôle » et à la « direction » de celle-ci, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2008/104.
- 46 Cela étant, en ce que, dans cette situation, le travailleur concerné a initialement été embauché pour exécuter des tâches propres à son employeur, force est de constater qu'il n'est pas satisfait aux exigences visées aux points 41 et 44 du présent arrêt, dans la mesure où cet employeur n'avait pas l'intention, lors de la conclusion du contrat de travail concerné, de mettre ce travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice. De surcroît, cette intention fait défaut non seulement lors de la conclusion de ce contrat, mais également lors de la mise à disposition dudit travailleur auprès de l'entreprise tierce lorsque, comme en l'occurrence, la relation de travail avec ledit employeur est maintenue pour la seule

raison que le même travailleur a fait usage de son droit d'opposition au transfert de sa relation de travail à cette entreprise tierce.

- 47 En outre, un transfert permanent des fonctions exercées par un travailleur au sein de l'entreprise avec laquelle il a conclu un contrat de travail à une entreprise tierce ne saurait donner naissance à une relation de travail avec cette dernière entreprise revêtant un caractère temporaire, au sens de la jurisprudence exposée aux points 42 et 43 du présent arrêt.
- 48 Partant, sous réserve des vérifications qu'il appartiendra à la juridiction de renvoi d'effectuer, il convient de constater, à l'instar du gouvernement allemand et de la Commission européenne, qu'une relation de travail telle que celle en cause au principal ne saurait relever du champ d'application de la directive 2008/104, dans la mesure où, d'une part, ALB FILS Kliniken n'avait aucune intention de mettre LD à la disposition d'une entreprise utilisatrice et où, d'autre part, la mise à disposition concernée ne revêtait pas un caractère temporaire.
- 49 En deuxième lieu, une telle interprétation littérale de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2008/104 est corroborée par le contexte dans lequel s'inscrit cette disposition.
- 50 En effet, si, certes, la directive 2008/104 précise, à son considérant 15 ainsi qu'à son article 6, paragraphes 1 et 2, que les « contrats de travail à durée indéterminée », c'est-à-dire les relations de travail permanentes, sont la forme générale des relations de travail et que les travailleurs intérimaires doivent être informés des postes vacants dans l'entreprise utilisatrice pour avoir la même possibilité que les autres travailleurs de cette entreprise d'obtenir un emploi permanent, il ressort de la jurisprudence de la Cour que cette directive vise exclusivement des relations de travail temporaires, transitoires ou limitées dans le temps, et non pas des relations de travail permanentes [voir, en ce sens, arrêt du 14 octobre 2020, [KG \(Missions successives dans le cadre du travail intérimaire\)](#), C-681/18, EU:C:2020:823, point 62].
- 51 Cette conclusion n'est pas remise en cause par le fait que la Cour a également jugé, d'une part, que la directive 2008/104 vise à ce que les États membres veillent à ce que le travail intérimaire avec la même entreprise utilisatrice ne devienne pas une situation permanente pour un travailleur intérimaire et, d'autre part, que l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de cette directive s'oppose à ce qu'un État membre ne prenne aucune mesure afin de préserver la nature temporaire du travail intérimaire ainsi qu'à une réglementation nationale qui ne prévoit aucune mesure en vue d'éviter l'attribution de missions successives d'un même travailleur intérimaire auprès de la même entreprise utilisatrice dans le but de contourner les dispositions de ladite directive dans son ensemble [voir, en ce sens, arrêt du 14 octobre 2020, [KG \(Missions successives dans le cadre du travail intérimaire\)](#), C-681/18, EU:C:2020:823, points 60 et 72].
- 52 À cet égard, au regard des informations fournies par la juridiction de renvoi, tout risque d'abus ou de contournement de la directive 2008/104 était exclu en l'occurrence, dans la mesure où, ainsi qu'il ressort du point 46 du présent arrêt, d'une part, ALB FILS Kliniken n'avait aucune intention de mettre LD à la disposition de la société A et où, d'autre part, c'est en raison du fait que LD avait fait usage de son droit d'opposition au transfert de sa relation de travail que celle-ci a été maintenue avec ALB FILS Kliniken, et ce y compris les conditions de travail et les stipulations contractuelles qui étaient en vigueur avant le transfert en cause au principal.
- 53 En troisième lieu, il convient de constater que l'interprétation littérale et systématique de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2008/104, ainsi qu'elle ressort des points 40 à 52 du présent arrêt, est également confortée par les objectifs poursuivis par cette directive.
- 54 En effet, le considérant 11 de la directive 2008/104 indique que celle-ci entend répondre non seulement aux besoins de flexibilité des entreprises, mais aussi à la nécessité pour les salariés de concilier la vie privée et la vie professionnelle et contribue ainsi à la création d'emplois ainsi qu'à la participation et à l'insertion sur le marché du travail. Cette directive tend, partant, à concilier l'objectif de flexibilité visé

par les entreprises et l'objectif de sécurité répondant à la protection des travailleurs. Ce double objectif répond ainsi à la volonté du législateur de l'Union de rapprocher les conditions du travail intérimaire des relations de travail « normales », d'autant plus que, au considérant 15 de ladite directive, ce législateur a explicitement précisé que la forme générale de travail est le contrat à durée indéterminée. La même directive vise, dès lors, également à encourager l'accès des travailleurs intérimaires à un emploi permanent dans l'entreprise utilisatrice (arrêt du 12 mai 2022, [Luso Temp](#), C-426/20, EU:C:2022:373, points 42 et 43 ainsi que jurisprudence citée).

- 55 De même, aux termes de l'article 2 de la directive 2008/104, cette dernière « a pour objet d'assurer la protection des travailleurs intérimaires et d'améliorer la qualité du travail intérimaire en assurant le respect du principe de l'égalité de traitement tel qu'il est énoncé à l'article 5, à l'égard des travailleurs intérimaires et en reconnaissant les entreprises de travail intérimaire comme des employeurs, tout en tenant compte de la nécessité d'établir un cadre approprié d'utilisation du travail intérimaire en vue de contribuer efficacement à la création d'emplois et au développement de formes souples de travail ».
- 56 Or, d'une part, dans une situation telle que celle en cause au principal qui se caractérise par un transfert définitif à une entreprise tierce des fonctions exercées par un travailleur, les objectifs de flexibilité des entreprises, de création de nouveaux emplois ou encore de promotion de l'accès des travailleurs intérimaires à un emploi permanent poursuivis par la directive 2008/104 ne sauraient être pertinents dès lors que la relation de travail du travailleur dont les fonctions ont été transférées demeure pérenne. D'autre part, ainsi qu'il ressort de la demande de décision préjudicielle, le travailleur peut s'opposer au transfert de sa relation de travail à cette entreprise tierce, ce qui a pour conséquence qu'il conserve l'intégralité des conditions de travail qui lui étaient applicables avant le transfert de ses fonctions. Par conséquent, la protection des travailleurs intérimaires prévue par la directive 2008/104 ne trouve pas à s'appliquer à une telle situation.
- 57 Il résulte de tout ce qui précède que l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2008/104, lu en combinaison avec l'article 3, paragraphe 1, sous b) à e), de celle-ci, doit être interprété en ce sens que cette directive ne s'applique pas à une situation dans laquelle, d'une part, les fonctions exercées par un travailleur sont transférées de manière définitive par son employeur à une entreprise tierce, et, d'autre part, ce travailleur, dont la relation de travail avec cet employeur est maintenue en raison du fait que ledit travailleur a exercé son droit d'opposition au transfert de cette relation de travail à cette entreprise tierce, peut être tenu, à la demande dudit employeur, de fournir de manière permanente la prestation de travail contractuellement due auprès de ladite entreprise tierce et, dans ce cadre, être soumis, tant sur le plan organisationnel que sur le plan technique, au pouvoir de direction de cette dernière.

Sur la seconde question

- 58 Eu égard à la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre à la seconde question qui a été posée dans l'hypothèse où la Cour répondrait par l'affirmative à la première question.

Sur les dépens

- 59 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 :

L'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil, du 19 novembre 2008, relative au travail intérimaire, lu en combinaison avec l'article 3, paragraphe 1, sous b) à e), de celle-ci,

doit être interprété en ce sens que :

cette directive ne s'applique pas à une situation dans laquelle, d'une part, les fonctions exercées par un travailleur sont transférées de manière définitive par son employeur à une entreprise tierce, et, d'autre part, ce travailleur, dont la relation de travail avec cet employeur est maintenue en raison du fait que ledit travailleur a exercé son droit d'opposition au transfert de cette relation de travail à cette entreprise tierce, peut être tenu, à la demande dudit employeur, de fournir de manière permanente la prestation de travail contractuellement due auprès de ladite entreprise tierce et, dans ce cadre, être soumis, tant sur le plan organisationnel que sur le plan technique, au pouvoir de direction de cette dernière.