



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > [Documenti](#)



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2017:574

ARRÊT DE LA COUR (huitième chambre)

20 juillet 2017 (*)

« Renvoi préjudiciel – Directive 2001/23 – Article 1er, paragraphe 1, sous b) – Article 2, paragraphe 1, sous d) – Transfert d’entreprises – Maintien des droits des travailleurs – Champ d’application – Notions de “travailleur” et de “transfert d’établissement” »

Dans l’affaire C-416/16,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Tribunal Judicial da Comarca de Faro (tribunal d’arrondissement de Faro, Portugal), par décision du 20 juillet 2016, parvenue à la Cour le 27 juillet 2016, dans la procédure

Luís Manuel Piscarreta Ricardo

contre

Portimão Urbis EM SA, en liquidation,

Município de Portimão,

Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA,

LA COUR (huitième chambre),

composée de M. M. Vilaras, président de chambre, MM. J. Malenovský (rapporteur) et M. Safjan, juges,

avocat général : M. E. Tanchev,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour M. Piscarreta Ricardo, par M^e M. Ramirez Fernandes, advogado,
- pour Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA, par M^e R. Rosa, advogado,
- pour le gouvernement portugais, par MM. L. Inez Fernandes et M. Figueiredo ainsi que par M^{me} S. Feio, en qualité d’agents,
- pour la Commission européenne, par MM. M. França et M. Kellerbauer, 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}, paragraphe 1, sous b), et de l’article 2, paragraphe 1, sous d), de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d’entreprises, d’établissements ou de parties d’entreprises ou d’établissements (JO 2001, L 82, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant M. Luís Manuel Piscarreta Ricardo à l’entreprise municipale Portimão Urbis EM SA, en liquidation (ci-après « Portimão Urbis »), au Município de Portimão (municipalité de Portimão, Portugal) et à l’entreprise municipale Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA (ci-après « Emarp »), au sujet de la légalité du licenciement dont M. Piscarreta Ricardo a fait l’objet.

Le cadre juridique

Le droit de l’Union

3 La directive 2001/23 constitue une codification de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d’entreprises, d’établissements ou de parties d’établissements (JO 1977, L 61, p. 26), telle que modifiée par la directive 98/50/CE du Conseil, du 29 juin 1998 (JO 1998, L 201, p. 88) (ci-après la « directive 77/187 »).

4 Les considérants 3 et 8 de la directive 2001/23 énoncent :

« (3) Des dispositions sont nécessaires pour protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en particulier pour assurer le maintien de leurs droits.

[...]

(8) La sécurité et la transparence juridiques ont requis une clarification de la notion de transfert à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice. Cette clarification n'a pas modifié le champ d'application de la directive [77/187] telle qu'elle a été interprétée par la Cour de justice. »

5 L'article 1^{er}, paragraphe 1, de cette directive dispose :

« a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

c) La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif. Une réorganisation administrative d'autorités administratives publiques ou le transfert de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens de la présente directive ».

6 L'article 2, paragraphe 1, sous d), de ladite directive définit le « travailleur » comme étant « toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi ».

7 L'article 2, paragraphe 2, de la directive 2001/23 dispose :

« La présente directive ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition du contrat ou de la relation de travail.

Cependant, les États membres ne sauraient exclure du champ d'application de la présente directive les contrats ou relations de travail uniquement du fait :

[...]

b) qu'il s'agit de relations de travail régies par un contrat de travail à durée déterminée au sens de l'article 1^{er}, point 1, de la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au

travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire [(JO 1991, L 206, p. 19)] [...]

[...] »

8 L'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23 énonce :

« Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. »

9 En vertu de l'article 4 de cette directive :

« 1. Le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. Cette disposition ne fait pas obstacle à des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

Les États membres peuvent prévoir que le premier paragraphe ne s'applique pas à certaines catégories spécifiques de travailleurs qui ne sont pas couverts par la législation ou la pratique des États membres en matière de protection contre le licenciement.

2. Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur. »

10 Le libellé de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2001/23 est, en substance, identique à celui de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 77/187.

Le droit portugais

11 L'article 285 du Código do Trabalho (code du travail) dispose :

« 1. En cas de transfert, à quelque titre que ce soit, de la propriété d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'une entreprise ou d'un établissement constituant une entité économique, sont transmis au cessionnaire les droits et obligations de l'employeur dans le cadre des contrats de travail des travailleurs concernés, ainsi que la responsabilité du paiement des amendes infligées en cas d'infraction au droit du travail.

2. Le cédant répond solidairement des obligations échues à la date du transfert, pendant l'année qui suit celui-ci.

3. Les dispositions des paragraphes précédents sont également applicables au transfert, à la cession ou à la reprise en gestion directe de l'activité de l'entreprise, de

l'établissement ou de l'entité économique, et, en cas de cession ou de reprise en gestion directe de l'activité, est solidairement responsable celui qui a précédemment exercé l'exploitation.

4. Les dispositions des paragraphes précédents ne sont pas applicables dans le cas du travailleur qui, avant le transfert, a été transféré par le cédant à un autre établissement ou entité économique, au sens de l'article 194, en le maintenant à son service, à l'exception de ce qui concerne la responsabilité du cessionnaire en matière de paiement des amendes infligées en cas d'infraction au droit du travail.

5. Est considéré comme une entité économique l'ensemble des moyens organisés dans le but d'exercer une activité économique, principale ou accessoire.

6. Les manquements aux règles établies au paragraphe 1 ci-dessus et à la première partie du paragraphe 3 constituent une infraction très grave. »

12 Aux termes de l'article 295 du code du travail, relatif aux effets de la réduction ou de la suspension du contrat de travail :

« 1. Pendant la réduction ou la suspension [du contrat de travail], les droits, obligations et garanties des parties qui ne sont pas tenues de fournir un travail effectif sont maintenus.

2. La durée de la réduction ou de la suspension est prise en compte aux fins du calcul de l'ancienneté.

3. La réduction ou la suspension n'a pas d'effet sur la durée du contrat et n'empêche pas les parties de résilier le contrat conformément aux règles générales.

4. Une fois la période de réduction ou de suspension du contrat terminée, les droits, obligations et garanties des parties résultant d'un travail effectif sont rétablis.

5. Constitue une contravention grave le fait pour l'employeur d'empêcher le travailleur de reprendre son activité à l'issue de la période de réduction ou de suspension. »

13 En vertu de l'article 317, paragraphe 4, du code du travail :

« Le congé entraîne la suspension du contrat de travail, avec les effets prévus à l'article 295. »

14 L'article 62 de la Lei n.º 50/2012 aprova o regime jurídico da actividade empresarial local e das participações locais e revoga as Leis n.ºs 53-F/2006, de 29 de dezembro, e 55/2011, de 15 de novembro (loi n.º 50/2012 portant approbation du régime juridique des activités entrepreneuriales et des participations locales, et abrogeant les lois n.º 53-F/2006, du 29 décembre, et 55/2011, du 15 novembre), du 31 août 2012 (*Diário da*

República, 1^{re} série, n° 169, du 31 août 2012), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « RJAEL »), relatif à la dissolution des entreprises locales, prévoit :

« 1. Sans préjudice de l'article 35 du code des sociétés commerciales, les entreprises locales font obligatoirement l'objet d'une décision de dissolution, dans un délai de six mois, si l'une des situations suivantes est présente :

[...]

5. Aux personnes exerçant effectivement des fonctions dans les entreprises locales qui se trouvent dans l'une des situations prévues au paragraphe 1, et qui ne relèvent pas des instruments de mobilité prévus par la loi n° 12-A/2008 du 27 février 2008, s'applique le régime du contrat de travail, sans préjudice du paragraphe suivant.

6. Les entreprises locales en cours de liquidation peuvent céder aux entités publiques participantes leurs travailleurs liés par un contrat de travail, conformément à l'article 58 de la loi n° 12-A/2008, du 27 février 2008, dans la seule mesure où ceux-ci sont affectés et sont nécessaires à l'exercice des activités faisant l'objet de l'intégration ou de l'internalisation.

[...]

11. Les paragraphes 6 à 10 s'appliquent uniquement aux travailleurs détenant un contrat de travail à durée indéterminée conclu au moins un an avant la date de la délibération accompagnant la dissolution de l'entreprise locale, et pour lesquels, dans le cas de la constitution d'un lien juridique d'emploi public à durée indéterminée, aucune compensation n'est due pour la disparition du poste de travail précédent. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

15 M. Piscarreta Ricardo a été engagé, au mois d'octobre 1999, pour une durée indéterminée, par la municipalité de Portimão afin d'exercer les fonctions de « technicien en tourisme ».

16 Au mois d'octobre 2008, M. Piscarreta Ricardo a cessé ses fonctions auprès de cette municipalité pour les exercer désormais, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, au sein de l'entreprise municipale Portimão Turis EM SA (ci-après « Portimão Turis »).

17 Ayant décidé, au mois de mars 2010, de fusionner plusieurs entreprises municipales, la municipalité de Portimão a incorporé Portimão Turis à Portimão Urbis. À compter de cette date, M. Piscarreta Ricardo a exercé les fonctions d'administrateur puis de directeur dans cette dernière entreprise.

18 Au mois de septembre 2011, M. Piscarreta Ricardo a demandé et obtenu un congé sans solde d'une durée de deux ans. Au mois de juillet 2013, à la demande de l'intéressé, ce congé a été renouvelé pour une durée équivalente.

19 Au mois d'octobre 2014, la municipalité de Portimão a décidé de dissoudre Portimão Urbis dont elle était le seul actionnaire. Une partie des activités de cette entreprise a été reprise par la municipalité de Portimão, à savoir la gestion du système de transport, la gestion des équipements de développement économique, comme le marché de ventes en gros, le parc des foires et des expositions et le pavillon multi-usages, la gestion des ventes ambulantes ainsi que celle des marchés et des foires traditionnels.

20 L'autre partie des activités de Portimão Urbis a été externalisée auprès d'Emarp, dont la municipalité de Portimão était également le seul actionnaire, à savoir, d'une part, la gestion de l'espace public, en ce compris l'activité publicitaire s'y rattachant, l'occupation de la voie publique et le stationnement public urbain aérien et souterrain, et, d'autre part, la gestion des équipements collectifs et la prestation de services dans le domaine de l'éducation, l'action sociale, la culture et le sport, à savoir le fonctionnement du théâtre municipal de Portimão, de la ferme pédagogique, de la maison Manuel Teixeira Gomes et des centres communautaires.

21 Conformément à ces décisions, une partie des travailleurs de Portimão Urbis a fait l'objet d'un « accord de cession d'intérêt public » et, ainsi, a été reprise directement par la municipalité de Portimão. Quant à l'autre partie des travailleurs, elle a fait l'objet d'une « cession de position contractuelle » et a été reprise par Emarp.

22 M. Piscarreta Ricardo n'ayant toutefois été pris en compte ni par le plan d'internalisation ni par le plan d'externalisation, tels que mentionnés au point précédent, il a été informé que son contrat de travail avait pris fin à la suite de la cession d'activité définitive de Portimão Urbis.

23 M. Piscarreta Ricardo a, dès lors, saisi la juridiction de renvoi aux fins de faire déclarer son licenciement illégal, en faisant valoir qu'un transfert d'établissement de Portimão Urbis à la municipalité de Portimão et à Emarp avait eu lieu.

24 Portimão Urbis, Emarp et la municipalité de Portimão s'opposent à cette thèse. Elles font valoir que, étant donné que M. Piscarreta Ricardo se trouvait en situation de congé sans solde, c'est-à-dire n'exerçait pas effectivement de fonctions, son contrat de travail ne pouvait être transféré ni à l'un ni à l'autre des cessionnaires. Elles estiment également qu'aucun transfert d'établissement ne s'est produit, Portimão Urbis ayant été dissoute en vertu d'une loi et ayant de ce fait cessé son activité.

25 La juridiction de renvoi considère, d'une part, que, dans l'affaire au principal, des questions d'interprétation subsistent quant à la possibilité qu'un travailleur n'exerçant pas effectivement de fonctions, par exemple en raison de la suspension de son contrat de travail, puisse être considéré comme relevant de la notion de « travailleur » au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous d), de la directive 2001/23. À cet égard, elle s'interroge sur

la question de savoir si les droits et les obligations de Portimão Urbis, découlant du contrat de travail existant avec le requérant, doivent ou non être considérés comme ayant été transférés à la municipalité de Portimão et à Emarp, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de cette directive.

26 D'autre part, la juridiction de renvoi estime qu'il est douteux que l'article 62, paragraphes 5, 6 et 11, du RJAEL puisse être considéré, compte tenu des conditions qu'il prévoit, comme étant conforme à l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2001/23.

27 Par conséquent, le Tribunal Judicial da Comarca de Faro (tribunal d'arrondissement de Faro, Portugal) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions suivantes :

« 1) L'article 1^{er}, paragraphe 1, sous b), de la directive 2001/23 est-il applicable dans une situation comme celle de l'espèce dans laquelle une entreprise municipale (dont le seul actionnaire est la municipalité) est dissoute (par décision de l'organe exécutif de la municipalité) et ses activités sont transférées en partie à la municipalité et en partie à une autre entreprise municipale (dont l'objet social a été modifié en conséquence – et qui est également intégralement détenue par la municipalité) ; en d'autres termes, dans ces circonstances, peut-on considérer qu'il y a eu un transfert d'établissement au sens de ladite directive ?

2) Un travailleur qui n'exerce pas effectivement ses fonctions (notamment, en vertu de la suspension de son contrat de travail), doit-il être considéré comme étant un "travailleur" au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous d), de la directive 2001/23 et, en ce sens, les droits et les obligations découlant du contrat de travail doivent-ils être considérés comme étant transférés au cessionnaire, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de cette directive ?

3) À la lumière du droit de l'Union, le transfert de travailleurs peut-il être subordonné notamment à la nature du lien de travail ou à la durée de celui-ci dans le cadre d'un transfert d'établissement comme celui prévu à l'article 62, paragraphes 5, 6 et 11, du RJAEL ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

28 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'une situation dans laquelle une entreprise municipale, dont l'unique actionnaire est une municipalité, est dissoute par décision de l'organe exécutif de cette municipalité, et dont les activités sont transférées en partie à ladite municipalité, pour être exercées directement par cette dernière, et en partie à une autre entreprise municipale reconstituée

à cette fin, dont cette même municipalité est également l'unique actionnaire, relève du champ d'application de ladite directive.

29 Il importe de relever d'emblée que, en vertu de son article 1^{er}, paragraphe 1, sous c), la directive 2001/23 s'applique aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, que ces entreprises poursuivent ou non un but lucratif. En revanche, selon cette même disposition, une réorganisation administrative d'autorités administratives publiques ou le transfert de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constituent pas un transfert au sens de cette directive.

30 En l'occurrence, l'opération en cause au principal a consisté dans le transfert des activités d'une entreprise municipale, pour partie, à une municipalité et, pour partie, à une autre entreprise municipale.

31 À cet égard, il y a lieu, tout d'abord, de constater que la circonstance que, dans le cadre de cette opération, le cédant était une entreprise municipale et les cessionnaires une municipalité et une autre entreprise municipale ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce que la directive 2001/23 soit applicable à ladite opération.

32 En effet, la Cour a déjà jugé que la circonstance que le cessionnaire soit une personne morale de droit public n'est pas de nature à exclure l'existence d'un transfert relevant du champ d'application de la directive 2001/23, que cette personne morale soit une entreprise publique en charge d'un service public (voir, en ce sens, arrêt du 26 novembre 2015, Aira Pascual et Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, points 25 et 26) ou une commune (voir, en ce sens, arrêt du 20 janvier 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, point 26 et jurisprudence citée).

33 Ensuite, il ressort du libellé de l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous c), de la directive 2001/23 que, pour que celle-ci soit applicable, le transfert doit porter sur une entité exerçant une activité économique avec ou sans but lucratif.

34 À cet égard, la Cour a précisé que la notion d'« activité économique » comprend toute activité consistant à offrir des biens ou des services sur un marché donné. Sont, par principe, exclues de la qualification d'activité économique les activités relevant de l'exercice des prérogatives de puissance publique, étant entendu que les services qui sont assurés dans l'intérêt public et sans but lucratif et qui se trouvent en concurrence avec ceux proposés par des opérateurs poursuivant un but lucratif sont susceptibles d'être qualifiés d'« activités économiques », au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous c), de la directive 2001/23 (voir, en ce sens, arrêt du 6 septembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, points 43 et 44 ainsi que jurisprudence citée).

35 En l'occurrence, les différentes activités exercées par Portimão Urbis et reprises par la municipalité de Portimão ainsi que par Emarp, telles qu'elles ont été décrites aux points 19 et 20 du présent arrêt, ne semblent pas participer de l'exercice des prérogatives de puissance publique, de sorte qu'elles sont susceptibles d'être qualifiées d'activités économiques, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous c), de la directive 2001/23.

36 Par ailleurs, aux termes de l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de cette directive, cette dernière s'applique à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

37 À cet égard, il ressort d'une jurisprudence bien établie de la Cour que la portée de cette disposition ne peut être appréciée sur la seule base d'une interprétation textuelle. En raison des différences entre les versions linguistiques de la directive 2001/23 ainsi que des divergences entre les législations nationales sur la notion de cession conventionnelle, la Cour a donné à ladite notion une interprétation suffisamment souple pour répondre à l'objectif de cette directive qui est, ainsi qu'il découle de son considérant 3, de protéger les salariés en cas de changement de chef d'entreprise (arrêt du 20 janvier 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, point 29 et jurisprudence citée).

38 La Cour a ainsi jugé que le fait que le transfert résulte de décisions unilatérales des pouvoirs publics et non d'un concours de volontés n'exclut pas l'application de la directive 2001/23 (arrêt du 29 juillet 2010, UGT-FSP, C-151/09, EU:C:2010:452, point 25 et jurisprudence citée).

39 Il s'ensuit que la circonstance qu'un transfert, tel que celui en cause au principal, résulte de la dissolution d'une entreprise municipale en vertu d'une décision de l'organe exécutif de la municipalité concernée n'apparaît pas faire obstacle, en soi, à l'existence d'un transfert au sens de la directive 2001/23, dès lors qu'une telle opération suppose un changement de chef d'entreprise.

40 Enfin, conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous b), de la directive 2001/23, pour que celle-ci soit applicable, le transfert doit porter sur une entité économique qui conserve son identité après avoir été reprise par le nouvel employeur (voir, en ce sens, arrêt du 6 mars 2014, Amatori e.a., C-458/12, EU:C:2014:124, point 30).

41 À cet égard, il convient de prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause au principal, au nombre desquelles figurent notamment le type d'entreprise ou d'établissement dont il s'agit, le transfert ou non d'éléments corporels, tels que les bâtiments et les biens mobiliers, la valeur des éléments incorporels au moment du transfert, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise, le transfert ou non de la clientèle, ainsi que le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert et la durée d'une éventuelle suspension de ces dernières. Il est entendu que ces éléments ne constituent que des aspects partiels de l'évaluation d'ensemble qui s'impose et ne sauraient, de ce fait, être appréciés isolément (arrêt du 26 novembre 2015, Aira Pascual et Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, point 32).

42 Il en résulte que l'importance respective à accorder à l'un ou l'autre de ces critères varie nécessairement en fonction de l'activité exercée, voire des méthodes de production ou d'exploitation utilisées dans l'entreprise, dans l'établissement ou dans la partie d'établissement en cause (voir, en ce sens, arrêt du 26 novembre 2015, Aira Pascual et

Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, points 33 et 34 ainsi que jurisprudence citée).

43 La Cour a également souligné que la simple reprise, par une entité économique, de l'activité économique d'une autre entité ne permet pas de conclure au maintien de l'identité de cette dernière. En effet, l'identité d'une telle entité ne saurait être réduite à l'activité dont elle est chargée. Elle ressort d'une pluralité indissociable d'éléments tels que le personnel qui la compose, son encadrement, l'organisation de son travail, ses méthodes d'exploitation ou encore, le cas échéant, les moyens d'exploitation à sa disposition (voir, en ce sens, arrêt du 20 janvier 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, point 41).

44 La Cour a, par ailleurs, jugé que c'est le maintien non pas de l'organisation spécifique imposée par l'entrepreneur aux divers facteurs de production transférés, mais du lien fonctionnel d'interdépendance et de complémentarité entre ces facteurs qui constituent l'élément pertinent aux fins de conclure à la préservation de l'identité de l'entité transférée. Le maintien d'un tel lien fonctionnel entre les divers facteurs transférés permet au cessionnaire d'utiliser ces derniers, même s'ils sont intégrés, après le transfert, dans une nouvelle structure organisationnelle différente, afin de poursuivre une activité économique identique ou analogue (arrêts du 12 février 2009, Klarenberg, C-466/07, EU:C:2009:85, points 46 à 48, ainsi que du 9 septembre 2015, Ferreira da Silva e Brito e.a., C-160/14, EU:C:2015:565, points 33 et 34). Il s'ensuit que la circonstance qu'une entité économique soit dissoute et ses activités transférées à deux autres entités ne constitue pas, en soi, un obstacle à l'applicabilité de la directive 2001/23.

45 Il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier, à la lumière des éléments rappelés aux points 41 à 44 du présent arrêt, si, dans les circonstances de l'affaire au principal, l'identité de l'entité transférée a été maintenue.

46 Il découle de tout ce qui précède que l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'une situation dans laquelle une entreprise municipale, dont l'unique actionnaire est une municipalité, est dissoute par décision de l'organe exécutif de cette municipalité et dont les activités sont transférées en partie à ladite municipalité, pour être exercées directement par cette dernière, et en partie à une autre entreprise municipale reconstituée à cette fin, dont cette même municipalité est également l'unique actionnaire, relève du champ d'application de ladite directive, à condition que l'identité de l'entreprise en cause soit maintenue après le transfert, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de déterminer.

Sur la deuxième question

47 Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si une personne, telle que le requérant au principal, qui, en raison de la suspension de son contrat de travail, n'exerce pas ses fonctions de manière effective relève de la notion de « travailleur », au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous d), de la directive 2001/23 et si, dans des circonstances telles que celles au principal, les droits et les obligations découlant

de ce contrat doivent être considérés comme étant transférés au cessionnaire, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de cette directive.

48 Il convient, tout d'abord, de relever que, en vertu de l'article 2, paragraphe 1, sous d), de ladite directive, est considérée comme « travailleur » toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi.

49 Ensuite, ainsi qu'il ressort des termes mêmes de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23, la protection que cette directive vise à assurer ne concerne que les travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail existant à la date du transfert (ordonnance du 15 septembre 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, point 27).

50 Par ailleurs, s'agissant de la directive 77/187, laquelle a été codifiée depuis lors par la directive 2001/23, la Cour a confirmé que, sauf disposition spécifique contraire, le bénéfice de cette directive pouvant être invoqué par les seuls travailleurs dont le contrat ou la relation de travail est en cours à la date du transfert, l'existence ou non d'un contrat ou d'une relation de travail à cette date doit être appréciée en fonction du droit national, sous réserve, toutefois, que soient respectées les règles impératives de la directive 77/187 relatives à la protection des travailleurs contre le licenciement du fait du transfert (ordonnance du 15 septembre 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, point 28).

51 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que, si, à la date de dissolution de Portimão Urbis, le requérant au principal était lié à celle-ci par un contrat de travail à durée indéterminée, il n'exerçait pas, à cette même date, ses fonctions de manière effective, en raison du fait qu'il bénéficiait d'un congé sans solde et que ce congé avait pour effet, conformément à la législation nationale en cause au principal, d'entraîner la suspension de son contrat de travail.

52 Or, la juridiction de renvoi a précisé que cette législation prévoit que, pendant la suspension du contrat de travail, les droits, obligations et garanties des parties qui ne sont pas tenues de fournir un travail effectif sont maintenus. Ainsi, il apparaît que ladite législation protège, en tant que travailleur, une personne, telle que le requérant au principal, qui n'exerce pas effectivement ses fonctions en raison de la suspension de son contrat de travail, ce qu'il appartient toutefois à la juridiction de renvoi de vérifier.

53 Il en résulte, sous réserve de cette vérification, que les droits et les obligations d'une telle personne, résultant de son contrat de travail, sont, conformément à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23, transférés au cessionnaire du fait du transfert d'entreprise.

54 Au vu des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la deuxième question qu'une personne, telle que le requérant au principal, qui, en raison de la suspension de son contrat de travail, n'exerce pas ses fonctions de manière effective relève de la notion de « travailleur », au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous d), de la

directive 2001/23, dans la mesure où elle apparaît être protégée en tant que travailleur par la législation nationale concernée, ce qu'il appartient toutefois à la juridiction de renvoi de vérifier. Sous réserve de cette vérification, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, les droits et les obligations découlant de son contrat de travail doivent être considérés comme étant transférés au cessionnaire, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de cette directive.

Sur la troisième question

55 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la directive 2001/23 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui, dans le cadre du transfert d'une entreprise locale, soumet le maintien des droits des travailleurs à certaines restrictions, notamment en ce qui concerne le type de contrat de travail ou la durée de celui-ci.

56 À cet égard, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, 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 (arrêt du 16 juillet 2015, Sommer Antriebs- und Funktechnik, C-369/14, EU:C:2015:491, point 32 et jurisprudence citée).

57 En l'occurrence, ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, il découle de la réglementation nationale en cause au principal que le transfert des travailleurs d'une entreprise locale est subordonné, notamment, à l'existence préalable d'un contrat de travail à durée indéterminée, conclu au moins un an avant la date de la délibération accompagnant la dissolution de cette entreprise.

58 Toutefois, ainsi qu'il a été rappelé au point 16 du présent arrêt, M. Piscarreta Ricardo disposait, à la date de cessation d'activité de Portimão Urbis, d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu plusieurs années avant cette date.

59 Or, il ressort de l'article 267 TFUE, deuxième alinéa, qu'une juridiction nationale peut, à tout moment, interroger la Cour sur l'interprétation des actes pris par les institutions, les organes ou les organismes de l'Union, si elle estime qu'une décision de la Cour sur ce point est nécessaire pour rendre son jugement.

60 Cependant, la juridiction de renvoi n'a fourni aucune explication sur les raisons pour lesquelles elle estime que, dans ce contexte, une réponse à la question qu'elle pose lui est nécessaire pour résoudre le litige porté devant elle. Elle n'a, en particulier, pas expliqué en quoi les restrictions prévues par la réglementation nationale en cause au

principal, telles que précisées au point 57 du présent arrêt, seraient applicables à la situation de M. Piscarreta Ricardo.

61 Au vu de ce qui précède, il y a lieu de considérer la troisième question préjudicielle comme étant irrecevable.

Sur les dépens

62 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 (huitième chambre) dit pour droit :

1) **L'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, doit être interprété en ce sens qu'une situation dans laquelle une entreprise municipale, dont l'unique actionnaire est une municipalité, est dissoute par décision de l'organe exécutif de cette municipalité et dont les activités sont transférées en partie à ladite municipalité, pour être exercées directement par cette dernière, et en partie à une autre entreprise municipale reconstituée à cette fin, dont cette même municipalité est également l'unique actionnaire, relève du champ d'application de ladite directive, à condition que l'identité de l'entreprise en cause soit maintenue après le transfert, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de déterminer.**

2) **Une personne, telle que le requérant au principal, qui, en raison de la suspension de son contrat de travail, n'exerce pas ses fonctions de manière effective relève de la notion de « travailleur », au sens de l'article 2, paragraphe 1, sous d), de la directive 2001/23, dans la mesure où elle apparaît être protégée en tant que travailleur par la législation nationale concernée, ce qu'il appartient toutefois à la juridiction de renvoi de vérifier. Sous réserve de cette vérification, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, les droits et les obligations découlant de son contrat de travail doivent être considérés comme étant transférés au cessionnaire, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de cette directive.**

3) **La troisième question posée par le Tribunal Judicial da Comarca de Faro (tribunal d'arrondissement de Faro, Portugal) est irrecevable.**

Signatures

* Langue de procédure : le portugais.

