ECLI:EU:C:2020:823

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

14 octobre 2020 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2008/104/CE –Travail intérimaire – Article 5, paragraphe 5 – Égalité de traitement – Mesures nécessaires en vue d'éviter le recours abusif au travail intérimaire – Obligation, pour les États membres, d'éviter l'attribution de missions successives – Absence de prévision de limites dans la réglementation nationale – Exigence d'interprétation conforme »

Dans l'affaire C-681/18,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunale ordinario di Brescia (tribunal de Brescia, Italie), par décision du 16 octobre 2018, parvenue à la Cour le 31 octobre 2018, dans la procédure

JH

contre

KG,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. A. Arabadjiev, président de chambre, M. K. Lenaerts, président de la Cour, faisant fonction de juge de la deuxième chambre, MM. A. Kumin (rapporteur), T. von Danwitz et P. G. Xuereb, juges,

avocat général : M^me^ E. Sharpston,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour JH, par M^e^ A. Carbonelli, avvocato,

– pour le gouvernement italien, par M^me^ G. Palmieri, en qualité d'agent, assistée de M. G. Rocchitta, avvocato dello Stato,

– pour la Commission européenne, initialement par MM. M. van Beek et C. Zadra, puis par M. van Hoof en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocate générale en ses conclusions à l'audience du 23 avril 2020,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 5, paragraphe 5, 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 JH à KG au sujet de la demande de JH, travailleur intérimaire mis à la disposition de KG, de se voir reconnaître la qualité de salarié à durée indéterminée de cette dernière en raison, notamment, du dépassement du nombre maximal des prorogations des contrats de travail intérimaire autorisées par la réglementation nationale.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Les considérants 10 à 12 et 15 de la directive 2008/104 énoncent :

« (10) Au sein de l'Union européenne, la situation juridique, le statut et les conditions de travail des travailleurs intérimaires se caractérisent par une très grande diversité.

(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.

(12) La présente directive établit un cadre protecteur pour les travailleurs intérimaires qui est non discriminatoire, transparent et proportionné, tout en respectant la diversité des marchés du travail et des relations entre les partenaires sociaux.

[...]

(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, relatif au champ d'application de celle-ci, dispose, à son paragraphe 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. »

5 L'article 2 de ladite directive, intitulé « Objet », prévoit :

« 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 », dispose, 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 ;

f) "conditions essentielles de travail et d'emploi" : les conditions de travail et d'emploi établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives et/ou toute autre disposition générale et contraignante, en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, relatives :

i) à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux temps de pause, aux périodes de repos, au travail de nuit, aux congés, aux jours fériés ;

ii) à la rémunération. »

7 L'article 4 de la directive 2008/104, intitulé « Réexamen des interdictions ou restrictions », prévoit, à son paragraphe 1 :

« Les interdictions ou restrictions concernant le recours aux travailleurs intérimaires sont uniquement justifiées par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des

travailleurs intérimaires, aux exigences de santé et de sécurité au travail ou à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, et d'empêcher les abus. »

8 L'article 5 de cette directive, intitulé « Principe d'égalité de traitement », figure au chapitre II de celle-ci, consacré aux conditions de travail. Cet article est ainsi rédigé :

« 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.

Aux fins de l'application du premier alinéa, les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice concernant :

a) la protection des femmes enceintes et des mères en période d'allaitement et la protection des enfants et des jeunes ; ainsi que

b) l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et toute action visant à combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ;

doivent être respectées, telles qu'elles sont établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives ou toute autre disposition de portée générale.

2. En ce qui concerne la rémunération, les États membres peuvent, après consultation des partenaires sociaux, prévoir qu'il peut être dérogé au principe énoncé au paragraphe 1 lorsque les travailleurs intérimaires, liés à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat à durée indéterminée, continuent d'être rémunérés dans la période qui sépare deux missions.

3. Les États membres peuvent, après avoir consulté les partenaires sociaux, leur offrir la possibilité de maintenir ou de conclure, au niveau approprié et sous réserve des conditions fixées par les États membres, des conventions collectives qui, tout en garantissant la protection globale des travailleurs intérimaires, peuvent mettre en place, pour les conditions de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires, des dispositions qui peuvent différer de celles qui sont visées au paragraphe 1.

4. Pour autant qu'un niveau de protection suffisant soit assuré aux travailleurs intérimaires, les États membres dans lesquels il n'existe pas de système juridique conférant aux conventions collectives un caractère universellement applicable ou dans lesquels il n'existe pas de système juridique ou de pratique permettant d'étendre les dispositions de ces conventions à toutes les entreprises similaires d'une zone géographique ou d'un secteur donné, peuvent, après consultation des partenaires sociaux au niveau national et sur la base d'un accord conclu avec eux, mettre en place, en ce qui concerne les conditions essentielles de travail et d'emploi, des dispositions qui dérogent au principe énoncé au paragraphe 1. Ces dispositions peuvent notamment prévoir un délai d'accès au principe de l'égalité de traitement.

Les dispositions visées au présent paragraphe doivent être en conformité avec la législation [de l'Union] et être suffisamment précises et accessibles pour permettre aux secteurs et entreprises concernés d'identifier et de respecter leurs obligations. En particulier, il appartient aux États membres de préciser, en application de l'article 3, paragraphe 2, si les régimes professionnels de sécurité sociale, y compris les régimes de retraite, d'assurance maladie et de participation

financière, font partie des conditions essentielles de travail et d'emploi visées au paragraphe 1. Par ailleurs, ces dispositions ne portent pas atteinte aux accords conclus au niveau national, régional, local ou sectoriel qui ne seraient pas moins favorables aux travailleurs.

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. Ils informent la Commission des mesures prises. »

9 L'article 6 de ladite directive, intitulé « Accès à l'emploi, aux équipements collectifs et à la formation professionnelle », prévoit, 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. Cette information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise pour laquelle et sous le contrôle de laquelle ces travailleurs intérimaires travaillent.

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. »

10 L'article 9 de la même directive, intitulé « Exigences minimales », énonce :

« 1. La présente directive est sans préjudice du droit des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs ou de favoriser ou de permettre des conventions collectives ou des accords conclus entre les partenaires sociaux plus favorables aux travailleurs.

2. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines couverts par la présente directive. Les mesures prises pour la mise en œuvre de la présente directive sont sans préjudice des droits des États membres et/ou des partenaires sociaux d'arrêter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes de celles qui existent au moment de l'adoption de la présente directive, pour autant que les exigences minimales prévues par la présente directive soient respectées. »

Le droit italien

Le décret législatif nº 276/2003

11 L'article 20 du decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (décret législatif nº 276, portant mise en œuvre des délégations dans le domaine de l'emploi et du marché du travail, prévues par la loi nº 30, du 14 février 2003), du 10 septembre 2003 (supplément ordinaire nº 159 à la GURI nº 235, du 9 octobre 2003), tel que modifié par le decreto-legge n. 34 – Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (décret-loi nº 34, portant dispositions urgentes visant à favoriser la relance de l'emploi et à simplifier les formalités à charge des entreprises), du 20 mars 2014 (GURI nº 66, du 20 mars 2014), converti en loi, avec modifications, par la loi nº 78/2014 (GURI nº 114, du 19 mai 2014) (ci-après le

« décret législatif nº 276/2003), intitulé « Conditions de légalité », prévoit, à son paragraphe 3, en substance, que le contrat de mise à disposition de main-d'œuvre peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée, la mise à disposition de main-d'œuvre à durée indéterminée n'étant admise que pour certains types de professions et d'activités énumérés dans cette disposition.

12 L'article 20, paragraphe 4, du décret législatif nº 276/2003 dispose :

« La fixation, même de manière non uniforme, de limites quantitatives d'utilisation de la mise à disposition de main-d'œuvre à durée déterminée est confiée aux conventions collectives nationales conclues par les syndicats comparativement les plus représentatifs, conformément aux dispositions de l'article 10 du [decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (décret législatif nº 368, transposant la directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée), du 6 septembre 2001 (GURI nº 235, du 9 octobre 2001)]. »

13 21 du décret législatif nº 276/2003, intitulé « Forme du contrat de mise à disposition de main-d'œuvre », prévoit, à son paragraphe 1 :

« Le contrat de mise à disposition de main-d'œuvre est conclu sous la forme écrite et contient les éléments suivants :

[...]

c) les cas et les motifs de caractère technique ou tenant à des impératifs de production, d'organisation ou de remplacement visés à l'article 20, paragraphe 3 ;

[...] »

14 L'article 22 de ce décret législatif, intitulé « Régime applicable aux relations de travail », est rédigé en ces termes :

« 1. En cas de mise à disposition de main-d'œuvre à durée indéterminée, les relations de travail entre prêteur et prestataires de travail sont soumises au droit commun des relations de travail prévu au code civil et dans les lois particulières.

2. En cas de mise à disposition de main-d'œuvre à durée déterminée, la relation de travail entre le prêteur et le prestataire de travail est soumise aux dispositions du décret législatif nº 368, du 6 septembre 2001, pour autant qu'elles soient compatibles, et, en tout état de cause, à l'exclusion des dispositions de l'article 5, paragraphes 3 et suivants. Le terme initial du contrat de travail peut dans tous les cas être prorogé, avec l'accord du travailleur et par écrit, dans les situations et pour la durée prévue par la convention collective dont relève le prêteur.

[...] »

15 L'article 27 dudit décret législatif, intitulé « Mise à disposition de main-d'œuvre irrégulière », dispose, à ses paragraphes 1 et 3 :

« 1. Quand la mise à disposition de main-d'œuvre s'opère en dehors des limites et des conditions visées aux articles 20 et 21, paragraphe 1, sous a), b), c), d) et e), le travailleur peut demander, moyennant recours juridictionnel au titre de l'article 414 du code de procédure civile, même notifié

à la seule personne qui a utilisé la prestation, l'instauration d'une relation de travail en tant que salarié de cette dernière, avec effet à compter du début de la mise à disposition.

[...]

3. Aux fins de l'évaluation des raisons visées à l'article 20, paragraphes 3 et 4, qui permettent la mise à disposition de main-d'œuvre, le contrôle juridictionnel est limité exclusivement, conformément aux principes généraux du droit, au constat de l'existence des raisons qui la justifient et ne peut être étendu jusqu'au point d'apprécier quant au fond les évaluations et les choix techniques, d'organisation ou de production qui incombent à l'utilisateur. »

16 L'article 28 du même décret législatif, intitulé « Mise à disposition de main-d'œuvre frauduleuse », prévoit, à son paragraphe 1 :

« Sans préjudice des sanctions prévue à l'article 18, lorsque la mise à disposition de main-d'œuvre est effectuée dans le but spécifique de contourner des dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective appliquée au travailleur, le prêteur et l'utilisateur sont punis d'une amende de 20 euros pour chaque travailleur impliqué et pour chaque jour de mise à disposition. »

Le décret législatif n° 368/2001

17 L'article 1er du décret législatif n° 368, du 6 septembre 2001, dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « décret législatif n° 368/2001 »), dispose :

« 01. Le contrat de travail salarié à durée indéterminée constitue la forme ordinaire de la relation de travail.

1. Le contrat de travail salarié conclu entre un employeur et un travailleur aux fins de l'exécution de tout type de fonctions, tant sous forme de contrat à durée déterminée que dans le cadre d'un contrat de mise à disposition de main-d'œuvre à durée déterminée, au sens de l'article 20, paragraphe 4, du décret législatif [n° 276/2003], peut comporter une date de fin lorsqu'il ne dépasse pas la durée de trente-six mois, y compris les éventuelles prorogations. [...] »

18 L'article 4 du décret législatif n° 368/2001 prévoit, à son paragraphe 1 :

« Le terme du contrat à durée déterminée ne peut être prorogé, avec le consentement du travailleur, que lorsque la durée initiale du contrat est inférieure à trois ans. Dans ces cas, les prorogations ne sont admises que jusqu'à un maximum de cinq fois au total au cours des trente-six mois, indépendamment du nombre de reconductions, à condition qu'elles se rapportent à la même activité professionnelle pour laquelle le contrat a été stipulé pour une durée déterminée. Dans cette seule hypothèse, la durée totale de la relation à durée déterminée ne pourra excéder trois ans. »

19 L'article 5 de ce décret législatif, intitulé « Échéance du terme et sanctions – Contrats successifs », énonce, à ses paragraphes 3 à 4 bis :

« 3. Lorsque le travailleur est réembauché pour une durée déterminée en application de l'article 1er, dans un délai de dix jours à compter de la date d'expiration d'un contrat dont la durée est inférieure ou égale à six mois, ou de vingt jours à compter de la date d'expiration d'un contrat dont la durée est supérieure à six mois, le deuxième contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée. [...]

4. Dans le cas de deux engagements successifs à durée déterminée, c'est-à-dire effectués sans solution de continuité, la relation de travail est réputée à durée indéterminée à compter de la conclusion du premier contrat.

4 bis. Sans préjudice du régime des contrats successifs tel que prévu aux paragraphes précédents et sans préjudice des différentes dispositions figurant dans des conventions collectives, lorsque, par l'effet d'une succession de contrats à durée déterminée pour l'exercice de fonctions équivalentes, la relation de travail entre le même employeur et le même employé dépasse, globalement, la durée de trente-six mois, y compris les prorogations et les renouvellements, indépendamment des périodes d'interruption entre les contrats, la relation de travail est considérée comme étant à durée indéterminée [...] »

La convention collective

20 L'article 47 du Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (convention collective nationale pour la catégorie des agences de mise à disposition de main-d'œuvre), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après la « convention collective »), dispose que les prorogations de contrat sont exclusivement régies par cette dernière. En vertu de celle-ci, les contrats à durée déterminée peuvent être prorogés à six reprises au titre de l'article 22, paragraphe 2, du décret législatif n° 276/2003. Chaque contrat, prorogations comprises, ne peut pas dépasser trente-six mois.

Le code civil

21 Les articles 1344 et 1421 du code civil frappent de nullité les contrats conclus en vue d'éluder l'application de règles impératives.

Le litige au principal et la question préjudicielle

22 JH, un travailleur salarié engagé par une entreprise de travail intérimaire, a été affecté, en tant que travailleur intérimaire à l'entreprise utilisatrice KG, entre le 3 mars 2014 et le 30 novembre 2016 au moyen de plusieurs contrats de travail intérimaire successifs (huit au total) et de différentes prorogations de ceux-ci (dix-sept au total).

23 Au mois de février 2017, JH a saisi la juridiction de renvoi, le Tribunale ordinario di Brescia (tribunal de Brescia, Italie), aux fins qu'elle reconnaisse l'existence d'une relation de travail à durée indéterminée entre lui-même et KG en raison de l'illégalité du recours à des missions successives et ininterrompues entre le mois de mars 2014 et le mois de novembre 2016. Il demande en outre à cette juridiction de constater et de déclarer l'illicéité et/ou l'irrégularité et/ou la nullité des contrats de travail intérimaire sur la base desquels il a été mis à la disposition de KG.

24 À cet égard, JH ferait valoir que les dispositions nationales en matière de travail intérimaire applicables au litige au principal, ne prévoyant aucune limitation aux missions successives des travailleurs mis à disposition auprès d'un même utilisateur, sont contraires à la directive 2008/104. En particulier, d'une part, il ressortirait du considérant 15 de cette directive que, de manière générale, les relations de travail devraient prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée, et, d'autre part, l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de ladite directive imposerait aux États membres de prendre les mesures nécessaires en vue d'éviter l'attribution de missions successives dans le but de contourner les dispositions de celle-ci.

25 En outre, JH soutiendrait que les contrats de travail intérimaire successifs par lesquels il a été mis à la disposition de KG étaient également illicites au titre, d'une part, de l'article 1344 du code civil, ces contrats violant des règles de droit tant internes que de l'Union, et, d'autre part, de l'article 1421 de ce code, lesdits contrats devant être frappés de nullité pour violation de l'interdiction de mise à disposition frauduleuse de travailleurs, au sens de l'article 28 du décret législatif nº 276/2003.

26 La juridiction de renvoi fait observer d'emblée que l'application du décret législatif nº 276/2003 au litige qui lui est soumis devrait en principe l'amener à rejeter le recours formé par JH. En effet, par l'effet de sa modification par le décret-loi nº 34/2014, l'article 20, paragraphe 4, du décret législatif nº 276/2003 ne prévoirait plus, comme c'était le cas auparavant, ni que la mise à disposition de main-d'œuvre à durée déterminée n'est autorisée que pour des raisons de caractère technique ou tenant à des impératifs de production, d'organisation ou de remplacement, même si elles sont liées à l'activité ordinaire de l'utilisateur, ni la nécessité d'indiquer dans le contrat écrit lesdites raisons.

27 Ainsi, le décret législatif nº 276/2003 ne limiterait pas le nombre autorisé de missions successives du travailleur intérimaire auprès de la même entreprise utilisatrice, l'article 22 de celui-ci excluant l'applicabilité de l'article 5, paragraphes 3 et suivants, du décret législatif nº 368/2001, lequel, en matière de contrats à durée déterminée, limiterait la possibilité de conclure plusieurs contrats à durée déterminée successifs, et établirait, en tout état de cause, un plafond maximum de trente-six mois d'occupation.

28 La juridiction de renvoi précise également que le régime de la convention collective n'est pas applicable à la relation de travail entre JH et KG, étant donné qu'il s'agit d'une réglementation applicable seulement aux relations entre les travailleurs et les agences de travail intérimaire. En tout état de cause, cette convention collective ne prévoirait pas non plus que le contrat doit préciser les raisons du recours à la mise à disposition de main-d'œuvre et n'interdirait pas la conclusion, sans discontinuité, d'un nouveau contrat tout de suite après la cessation de la sixième prorogation du contrat précédent.

29 La juridiction de renvoi estime que cette législation nationale est contraire à la directive 2008/104, et, tout particulièrement, à l'article 5, paragraphe 5, de cette dernière, lu à la lumière de son considérant 15, en ce qu'elle ne permet aucun contrôle juridictionnel des raisons de recourir à un travail intérimaire et ne fixe pas de limite à des missions successives du même travailleur auprès de la même entreprise utilisatrice.

30 C'est dans ces circonstances que le Tribunale ordinario di Brescia (tribunal de Brescia) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« L'article 5, paragraphe 5, de la directive 2008/104 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à l'application du [décret législatif nº 276/2003], lequel :

a) ne prévoit pas de limites aux missions successives du même travailleur auprès de la même entreprise utilisatrice ;

b) ne subordonne pas la licéité du recours à la mise à disposition de main-d'œuvre à durée déterminée à l'indication des raisons de caractère technique ou tenant à des impératifs de production, d'organisation ou de remplacement dudit recours, et

c) ne prévoit pas le caractère temporaire de l'exigence de production propre à l'entreprise utilisatrice comme condition de licéité du recours à cette forme de contrat de travail ? »

Sur la question préjudicielle

Sur la recevabilité

31 Le gouvernement italien conteste la recevabilité de la demande de décision préjudicielle et relève, à cet égard, d'une part, que la juridiction de renvoi ne donne aucune indication sur la nature du contrat de travail entre JH et l'entreprise de travail intérimaire, plus précisément s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, alors que la législation visée par la juridiction de renvoi ne s'applique qu'à des relations de travail à durée déterminée.

32 D'autre part, le litige au principal serait un litige entre particuliers et la directive 2008/104 n'aurait pas d'effet direct horizontal. La réponse à la question posée n'aurait dès lors aucune incidence sur l'issue de ce litige. Le seul résultat positif possible pour JH serait d'obtenir une indemnisation à charge de la République italienne si la transposition de la directive 2008/104 par cet État membre devait être jugée incomplète ou imparfaite.

33 À cet égard, il convient de rappeler qu'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 d'une règle de droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer (arrêt du 8 mai 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, point 33 et jurisprudence citée).

34 Il s'ensuit que les questions portant sur le droit de l'Union bénéficient d'une présomption de pertinence. Le refus de la Cour de statuer sur une question préjudicielle posée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation d'une règle de l'Union sollicitée 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 8 mai 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, point 34 et jurisprudence citée).

35 En l'occurrence, il y a lieu de constater que la présente affaire ne correspond à aucun des cas de figure dans lesquels la Cour peut refuser de répondre à des questions préjudicielles. La juridiction de renvoi sollicite de la Cour l'interprétation de l'article 5, paragraphe 5, de la directive 2008/104, disposition qui est, ainsi qu'il ressort du cadre factuel et juridique présenté par cette juridiction, pertinente au regard du litige au principal. Cette dernière précise, en outre, ainsi qu'il ressort des points 26 à 29 du présent arrêt, les raisons pour lesquelles elle considère cette interprétation nécessaire. Il convient donc de constater que l'exposé, par ladite juridiction, tant des circonstances de fait du litige au principal que des questions de droit que celui-ci induit est suffisant pour permettre à la Cour de donner une réponse utile à la question posée.

36 Il convient également de rappeler qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour que cette dernière est compétente pour statuer, à titre préjudiciel, sur l'interprétation des dispositions du droit de l'Union, indépendamment du point de savoir si elles ont un effet direct ou non entre les parties au litige sous-jacent (arrêt du 8 mai 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, point 35 et jurisprudence citée). Partant, les arguments que le gouvernement italien tire de l'impossibilité

d'appliquer directement les dispositions de la directive 2008/104 à un litige entre particuliers sont dénués de pertinence.

37 Dans ces conditions, la demande de décision préjudicielle est recevable.

Sur le fond

38 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de la directive 2008/104 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une législation nationale qui ne limite pas le nombre de missions successives qu'un même travailleur intérimaire peut accomplir auprès de la même entreprise utilisatrice et ne subordonne pas la licéité du recours au travail intérimaire à l'indication des raisons de caractère technique ou tenant à des impératifs de production, d'organisation ou de remplacement justifiant ce recours.

39 À cet égard, il convient de rappeler que la directive 2008/104 a été adoptée pour compléter le cadre réglementaire établi par les directives 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9), et 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO 1999, L 175, p. 43), sur le fondement de l'article 137, paragraphes 1 et 2, CE, qui habilitait les institutions à arrêter, par la voie des directives, des prescriptions minimales applicables progressivement notamment aux conditions de travail.

40 Il ressort des considérants 10 et 12 de la directive 2008/104 que, la situation juridique, le statut et les conditions de travail des travailleurs intérimaires au sein de l'Union se caractérisant par une très grande diversité, cette directive vise à établir un cadre protecteur pour ces travailleurs, qui soit non discriminatoire, transparent et proportionné, tout en respectant la diversité des marchés du travail et des relations entre les partenaires sociaux. Ainsi, conformément à l'article 2 de ladite directive, celle-ci 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 à l'égard de ces travailleurs 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 de ce type de travail en vue de contribuer efficacement à la création d'emplois et au développement de formes souples de travail.

41 À cette fin, la directive 2008/104 ne prévoit, ainsi que cela découle de son fondement juridique, rappelé au point 39 du présent arrêt, et de son article 9, que l'introduction d'exigences minimales visant, d'une part, à assurer le respect du principe d'égalité de traitement des travailleurs intérimaires, consacré à l'article 5 de cette directive, et, d'autre part, à réexaminer les interdictions ainsi que les restrictions applicables au travail intérimaire prévues par les États membres afin de ne garder que celles qui sont justifiées par des raisons d'intérêt général et tenant à la protection des travailleurs, comme le prévoit l'article 4 de ladite directive.

42 Or, l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de la directive 2008/104, qui figure au nombre de ces exigences minimales, prévoit que 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 de cet article et, en particulier, l'attribution de missions successives dans le but de contourner les dispositions de cette directive. Cette disposition n'impose donc pas aux États membres de limiter le nombre de missions successives d'un même travailleur auprès de la même entreprise utilisatrice ou de subordonner le recours à cette forme de travail à durée déterminée à l'indication des raisons de caractère technique ou tenant à des impératifs de production, d'organisation ou de remplacement. En outre, ladite disposition, ni d'ailleurs aucune autre

disposition de ladite directive, ne prévoit pas de mesure spécifique que les États membres devraient adopter à cet effet.

43 Cette constatation est corroborée par l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2008/104, qui dispose que, lorsque les États membres ont prévu, dans leur législation, des interdictions ou des restrictions au recours au travail intérimaire, celles-ci doivent être justifiées par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs intérimaires, aux exigences de santé et de sécurité au travail ou à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail et d'empêcher les abus.

44 En effet, il découle de la jurisprudence de la Cour que cette disposition doit être comprise comme délimitant le cadre dans lequel doit se dérouler l'activité réglementaire des États membres en matière d'interdictions ou de restrictions concernant le recours aux travailleurs intérimaires et non comme imposant l'adoption d'une réglementation déterminée en la matière, y compris en vue d'empêcher les abus (voir, en ce sens, arrêt du 17 mars 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, point 31).

45 Enfin, contrairement à ce que soutient JH dans ses observations écrites, l'enseignement qui se dégage de l'arrêt du 25 octobre 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), qui porte sur l'interprétation de 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, n'est pas transposable à la présente affaire. En effet, tandis que la clause 5 dudit accord-cadre prévoit des obligations spécifiques afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs, tel n'est pas le cas de l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de la directive 2008/104.

46 Il résulte des considérations qui précèdent qu'il ne saurait être déduit de l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de la directive 2008/104 que cette disposition oblige les États membres à prévoir, dans leurs réglementations nationales respectives, tout ou partie des mesures spécifiques visées par la question posée.

47 Toutefois, il convient de prendre en considération le fait que la juridiction de renvoi, dans sa demande de décision préjudicielle, ainsi qu'il ressort du point 29 du présent arrêt, s'interroge, de manière plus large, sur le point de savoir si la législation nationale en cause au principal pourrait être regardée comme contraire à la directive 2008/104, plus particulièrement à l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de cette directive, lu à la lumière du considérant 15 de celle-ci, en ce que, en ne prévoyant pas de telles mesures, elle pourrait permettre l'attribution de missions successives à un même travailleur auprès de la même entreprise utilisatrice, dans le but de contourner les dispositions de cette directive et, en particulier, la nature temporaire du travail intérimaire. La juridiction de renvoi se demande si cette non-conformité au droit de l'Union devrait également être déduite, d'une part, de l'article 1er, paragraphe 1, de ladite directive, qui suppose le caractère temporaire de l'affectation du travailleur à l'entreprise utilisatrice, et, d'autre part, de l'article 3, paragraphe 1, de la même directive, dont les points b) à e) définissent les notions d'« entreprise de travail intérimaire », de « travailleur intérimaire », d'« entreprise utilisatrice » et de « mission » en des termes qui laissent entendre que ce type de relation de travail revêt, par essence, un caractère temporaire.

48 Ainsi, la juridiction de renvoi soulève également le point de savoir si, par l'adoption de la directive 2008/104, l'objectif poursuivi par le législateur de l'Union, tel qu'il ressort notamment de l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de celle-ci, n'est pas d'imposer aux États membres de préserver la nature temporaire du travail intérimaire, en interdisant les renouvellements illimités de

missions couvrant en réalité des besoins en personnel permanents de l'entreprise utilisatrice concernée et contournant ainsi les dispositions de cette directive.

49 Or, rien n'empêche la Cour, conformément à une jurisprudence constante, de donner une réponse utile à la juridiction de renvoi en fournissant à celle-ci les éléments d'interprétation relevant du droit de l'Union qui lui permettront de statuer elle-même sur la compatibilité du droit interne avec le droit de l'Union (arrêt du 16 février 2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, point 28 et jurisprudence citée, ainsi que ordonnance du 16 janvier 2014, Baradics e.a., C-430/13, EU:C:2014:32, point 31).

50 À cet effet, il convient de préciser, en premier lieu, que 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.

51 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 la directive 2008/104, ledit législateur a explicitement précisé que la forme générale de travail est le contrat à durée indéterminée. Cette directive vise, dès lors, également à encourager l'accès des travailleurs intérimaires à un emploi permanent dans l'entreprise utilisatrice, objectif qui trouve un écho particulier à son article 6, paragraphes 1 et 2.

52 Le principe de l'égalité de traitement, tel que prévu à l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104, s'inscrit dans ce même objectif. Aux termes de cette disposition, en effet, pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires doivent, au minimum, correspondre à celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste.

53 En deuxième lieu, la notion de « conditions essentielles de travail et d'emploi », qui détermine la portée du principe de l'égalité de traitement à appliquer aux travailleurs intérimaires, est définie à l'article 3, paragraphe 1, sous f), de la directive 2008/104, et se réfère à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux temps de pause, aux périodes de repos, au travail de nuit, aux congés, aux jours fériés ainsi qu'à la rémunération.

54 Toutefois, comme l'a relevé M^me^ l'avocate générale au point 44 de ses conclusions, il ressort du considérant 1 de cette directive que cette dernière vise à assurer le plein respect de l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui, conformément à son paragraphe 1, consacre, de manière générale, le droit de tout travailleur à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. Les explications relatives à la Charte des droits fondamentaux (JO 2007, C 303, p. 17) indiquent, à cet égard, que l'expression « conditions de travail » doit être entendue au sens de l'article 156 TFUE. Cette dernière disposition, toutefois, ne fait que viser, sans les définir plus avant, les « conditions de travail » comme étant l'un des domaines de la politique sociale de l'Union dans lequel la Commission peut intervenir pour encourager la coopération entre les États membres et faciliter la coordination de leur action. Au regard de la finalité protectrice des droits du travailleur intérimaire poursuivie par la directive 2008/104, cette absence de précision milite en faveur d'une interprétation large de la notion de « conditions de travail ».

55 En troisième lieu, dans ce même sens, l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de la directive 2008/104 impose aux États membres deux obligations distinctes, à savoir de prendre les

mesures nécessaires en vue d'éviter, d'une part, le recours abusif aux dérogations au principe de l'égalité de traitement autorisées par cet article 5 lui-même et, d'autre part, l'attribution de missions successives dans le but de contourner les dispositions de la directive 2008/104 dans son ensemble.

56 À cet égard, il convient de constater que, comme l'a relevé M^me^ l'avocate générale au point 46 de ses conclusions, les termes « et, en particulier », employés à l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de cette directive pour faire le lien entre ces deux obligations, ne sauraient être interprétés, contrairement à ce que soutient la Commission dans ses observations écrites, en ce sens que la seconde obligation serait automatiquement et pleinement subordonnée à la première, de telle sorte que ladite disposition s'appliquerait exclusivement à un recours abusif aux dérogations autorisées au principe de l'égalité de traitement, dont la portée concrète aux fins de ladite directive est précisée à l'article 5, paragraphes 1 à 4, de celle-ci.

57 Les deux obligations mises à la charge des États membres ont deux portées bien distinctes. La première leur impose de prendre les mesures nécessaires aux fins d'éviter uniquement un recours abusif aux dérogations autorisées au titre de l'article 5, paragraphes 2 à 4, de la directive 2008/104. La deuxième obligation est, en revanche, énoncée plus largement et vise à ce que ces mêmes États prennent les mesures nécessaires en vue d'éviter, en particulier, l'attribution de missions successives dans le but de contourner les dispositions de cette directive dans son ensemble.

58 L'interprétation restrictive de l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de la directive 2008/104 soutenue par la Commission va à l'encontre non seulement du libellé même de cette disposition, qui prévoit explicitement deux obligations à la charge des États membres, la seconde visant la directive 2008/104 de manière générale, mais également de la finalité explicite de cette directive, consistant à protéger les travailleurs intérimaires et à améliorer les conditions du travail intérimaire.

59 Il s'ensuit que l'obligation que l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de la directive 2008/104 impose aux États membres, consistant à prendre les mesures nécessaires en vue d'éviter l'attribution de missions successives dans le but de contourner les dispositions de cette directive, doit, au regard de son économie et de sa finalité, être comprise en ce sens qu'elle porte sur toutes les dispositions de ladite directive.

60 En quatrième lieu, il convient de constater que la directive 2008/104 vise également 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.

61 À cet égard, il y a lieu de rappeler que l'article 3, paragraphe 1, sous b) à e), de cette directive définit les notions d'« entreprise de travail intérimaire », de « travailleur intérimaire », d'« entreprise utilisatrice » et de « mission » et qu'il ressort de ces définitions que la relation de travail avec une entreprise utilisatrice revêt, par nature, un caractère temporaire.

62 En outre, si, certes, ladite directive vise des relations de travail temporaires, transitoires ou limitées dans le temps, et non pas des relations de travail permanentes, elle précise cependant, 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.

63 Enfin, il convient de constater que l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de la directive 2008/104 enjoint aux États membres, dans des termes clairs, précis et inconditionnels, de prendre les mesures nécessaires aux fins d'empêcher les abus consistant à faire succéder des missions de travail intérimaire dans le but de contourner les dispositions de cette directive. Il s'ensuit que cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'un État membre ne prenne aucune mesure afin de préserver la nature temporaire du travail intérimaire.

64 À cet égard, il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour que l'obligation des États membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci ainsi que leur devoir, en vertu de l'article 4, paragraphe 3, TUE et de l'article 288 TFUE, de prendre toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation s'imposent à toutes les autorités des États membres, y compris, dans le cadre de leurs compétences, aux autorités juridictionnelles (voir, notamment, arrêt du 19 septembre 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, point 59 et jurisprudence citée).

65 En vue d'exécuter cette obligation, le principe d'interprétation conforme requiert que les autorités nationales fassent tout ce qui relève de leur compétence en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité du droit de l'Union et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celui-ci (arrêt du 19 septembre 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, point 60 et jurisprudence citée).

66 Toutefois, ce principe d'interprétation conforme du droit national connaît certaines limites. Ainsi, l'obligation, pour le juge national, de se référer au contenu du droit de l'Union lorsqu'il interprète et applique les règles pertinentes du droit interne est limitée par les principes généraux du droit et ne peut servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national (arrêt du 19 septembre 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, point 61 et jurisprudence citée).

67 En l'occurrence, c'est au regard des considérations qui précèdent qu'il appartient à la juridiction de renvoi de contrôler la qualification juridique de la relation de travail en cause au principal, au regard tant de la directive 2008/104 elle-même que du droit national transposant celle-ci dans l'ordre juridique italien, de manière à vérifier si, ainsi que JH le soutient, il s'agit d'une relation de travail à durée indéterminée à laquelle a été artificiellement attribuée la forme de contrats de travail intérimaire successifs en vue de contourner les objectifs de la directive 2008/104, en particulier, la nature temporaire du travail intérimaire.

68 En vue de cette appréciation, la juridiction de renvoi pourra tenir compte des considérations suivantes.

69 Si les missions successives du même travailleur intérimaire auprès de la même entreprise utilisatrice aboutissent à une durée d'activité auprès de cette entreprise qui est plus longue que ce qui peut être raisonnablement qualifié de « temporaire », cela pourrait constituer l'indice d'un recours abusif aux missions successives, au sens de l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de la directive 2008/104.

70 De même, des missions successives attribuées au même travailleur intérimaire auprès de la même entreprise utilisatrice, comme l'a mentionné M^me^ l'avocate générale au point 57 de ses conclusions, contournent le cœur même des dispositions de la directive 2008/104 et constituent un abus de cette forme de relation de travail, dans la mesure où elles portent atteinte à l'équilibre

réalisé par cette directive entre la flexibilité pour les employeurs et la sécurité pour les travailleurs en sapant cette dernière.

71 Enfin, lorsque, dans un cas concret, aucune explication objective n'est donnée au fait que l'entreprise utilisatrice concernée recourt à une succession de contrats de travail intérimaire successifs, il incombe à la juridiction nationale d'examiner, dans le contexte du cadre réglementaire national et en tenant compte des circonstances de chaque cas, si l'une des dispositions de la directive 2008/104 est contournée, et cela à plus forte raison lorsque c'est le même travailleur intérimaire qui est affecté à l'entreprise utilisatrice par les séries de contrats en question.

72 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que l'article 5, paragraphe 5, première phrase, de la directive 2008/104 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une législation nationale qui ne limite pas le nombre de missions successives qu'un même travailleur intérimaire peut accomplir auprès de la même entreprise utilisatrice et qui ne subordonne pas la licéité du recours au travail intérimaire à l'indication des raisons de caractère technique ou tenant à des impératifs de production, d'organisation ou de remplacement justifiant ce recours. En revanche, cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'elle 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 la directive 2008/104 dans son ensemble.

Sur les dépens

73 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 (deuxième chambre) dit pour droit :

L'article 5, paragraphe 5, première phrase, de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil, du 19 novembre 2008, relative au travail intérimaire, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une législation nationale qui ne limite pas le nombre de missions successives qu'un même travailleur intérimaire peut accomplir auprès de la même entreprise utilisatrice et qui ne subordonne pas la licéité du recours au travail intérimaire à l'indication des raisons de caractère technique ou tenant à des impératifs de production, d'organisation ou de remplacement justifiant ce recours. En revanche, cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'elle 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 la directive 2008/104 dans son ensemble.

Signatures

---

* Langue de procédure : l'italien.