Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

17 novembre 2016*

«Renvoi préjudiciel — Directive 2008/104/CE — Travail intérimaire — Champ d'application — Notion de "travailleur" — Notion d'"activité économique" — Personnel soignant non titulaire d'un contrat de travail mis à disposition d'un établissement de santé par une association à but non lucratif»

Dans l'affaire C-216/15,

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 17 mars 2015, parvenue à la Cour le 12 mai 2015, dans la procédure

Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH

contre

Ruhrlandklinik gGmbH,

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. J. L. da Cruz Vilaça, président de chambre, M. A. Tizzano (rapporteur), vice-président de la Cour, M^me^ M. Berger ainsi que MM. A. Borg Barthet et F. Biltgen, juges,

avocat général : M. H. Saugmandsgaard Øe,

greffier : M. M. Aleksejev, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 20 avril 2016,

considérant les observations présentées :

— pour le Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, par M^e^ G. Herget, Rechtsanwalt,

— pour Ruhrlandklinik gGmbH, par M^es^ C.-M. Althaus et S. Schröder, Rechtsanwälte,

— pour le gouvernement tchèque, par MM. M. Smolek et J. Vláčil, en qualité d'agents,

— pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et G. Braun ainsi que par M^me^ E. Schmidt, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 6 juillet 2016,

rend le présent

* Langue de procédure : l'allemand.

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation 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 le Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (conseil d'entreprise de la Ruhrlandklinik, ci-après le « conseil d'entreprise ») à Ruhrlandklinik gGmbH au sujet de la mise à disposition de M^me^ K., membre de la DRK-Schwesternschaft Essen eV (communauté d'infirmières de la Croix-Rouge allemande d'Essen, Allemagne, ci-après la « communauté »), auprès de la Ruhrlandklinik.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Les considérants 10 et 12 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.

[...]

(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. »

4 L'article 1^er^, paragraphes 1 et 2, de cette directive 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 L'article 2 de ladite directive 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 Aux termes de l'article 3 de la même directive :

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

a) "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 ;

[...]

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 ;

[...]

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

[...] »

7 L'article 5 de la directive 2008/104, intitulé « Principe d'égalité de traitement », prévoit, à son paragraphe 1, premier alinéa :

« 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. »

Le droit allemand

8 L'article 99 du Betriebsverfassungsgesetz (loi sur l'organisation de l'entreprise), modifié en dernier lieu par la loi du 20 avril 2013 (BGBl. 2013 I, p. 868), dans sa version en vigueur à la date des faits au principal, dispose :

« 1. Dans les entreprises comptant en principe plus de 20 salariés ayant le droit de vote, l'employeur doit informer le conseil d'entreprise avant toute embauche [...], lui fournir les dossiers de candidature et les informations relatives aux intéressés ; il doit informer le conseil d'entreprise, en lui transmettant les documents nécessaires, des effets de la mesure envisagée et demander le consentement du conseil d'entreprise à la décision envisagée. [...]

2. Le conseil d'entreprise peut refuser de donner son consentement si :

1) La mesure ayant trait à un membre du personnel est [...] susceptible d'être contraire à une loi [...]

[...] ».

9 L'article 1er, paragraphe 1, de l'Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (loi sur la mise à disposition de main-d'œuvre), modifié par la loi du 28 avril 2011 (BGBl. 2011 I, p. 642) entrée en vigueur le 1er décembre 2011, prévoit :

« Les employeurs désirant, en tant que fournisseurs de main-d'œuvre, mettre, dans le cadre de leur activité économique, des travailleurs salariés (travailleurs intérimaires) à la disposition de tiers (entreprises utilisatrices) doivent disposer d'une autorisation. La mise à disposition de travailleurs auprès de l'entreprise utilisatrice a un caractère temporaire [...]. »

Le litige au principal et la question préjudicielle

10 La Ruhrlandklinik exploite une clinique hospitalière à Essen (Allemagne). Au cours de l'année 2010, elle a conclu avec la communauté un accord de mise à disposition de main-d'œuvre, en vertu duquel cette dernière s'engage à affecter auprès de cette clinique du personnel soignant, en contrepartie d'une indemnisation financière couvrant les frais de personnel, majorée d'une indemnité forfaitaire de 3 % au titre des frais administratifs. Ce personnel soignant est composé de membres adhérents de la communauté habilités à exercer une activité professionnelle dans le domaine des services de santé.

11 La communauté est une association enregistrée à but non lucratif, rattachée au Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV (Fédération des communautés d'infirmières de la Croix-Rouge allemande). Ses membres exercent leur activité professionnelle à titre principal soit en son sein, soit auprès d'établissements de soins et de santé dans le cadre d'accords de mise à disposition. Dans ce second cas, lesdits membres sont soumis aux instructions techniques et organisationnelles de l'établissement en question.

12 En vertu du règlement intérieur de la communauté, cette dernière verse à ses membres une rémunération mensuelle calculée suivant les usages prévalant dans le domaine d'activité concerné, assortie notamment du remboursement de certains frais de déplacement et de déménagement, de droits à une pension de retraite complémentaire ainsi que de droits à congés payés, conformément aux dispositions en vigueur dans ce domaine d'activité. Lesdits membres bénéficient également du maintien de leur rémunération en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

13 La relation entre la communauté et ses membres n'est toutefois pas régie par un contrat de travail. Ainsi, le fondement juridique de l'obligation des membres de fournir un travail réside dans leur adhésion à la communauté et l'engagement qui en résulte d'apporter leur contribution à celle-ci sous la forme de prestations de travail dans le cadre d'un lien de subordination personnelle.

14 Mme K. est infirmière et membre adhérent de la communauté. Elle devait être affectée au service infirmier de la Ruhrlandklinik à compter du 1er janvier 2012 sur le fondement de l'accord de mise à disposition conclu entre cette dernière et la communauté.

15 Par lettre du 2 décembre 2011, le conseil d'entreprise a toutefois refusé de donner son consentement à cette affectation au motif que celle-ci n'avait pas vocation à être temporaire et serait, par conséquent, contraire à l'article 1er, paragraphe 1, de la loi sur la mise à disposition de main-d'œuvre, qui proscrit la mise à disposition non temporaire de travailleurs auprès d'entreprises utilisatrices.

16 Estimant ce refus non fondé dans la mesure où ledit article 1er ne serait en l'occurrence pas applicable, la Ruhrlandklinik a engagé Mme K. à titre provisoire et a demandé au juge d'autoriser, par décision judiciaire, la mise à disposition de celle-ci à titre définitif. Les juridictions inférieures ayant fait droit à cette demande, le conseil d'entreprise a introduit un pourvoi devant la juridiction de renvoi, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne).

17 Selon cette dernière juridiction, l'interdiction de la mise à disposition non temporaire de main-d'œuvre prévue à l'article 1er, paragraphe 1, de la loi sur la mise à disposition de main-d'œuvre s'applique uniquement aux travailleurs salariés d'une entreprise de travail intérimaire.

18 Or, les membres de la communauté, y compris Mme K., n'auraient pas la qualité de travailleur en droit allemand dès lors qu'ils ne sont pas liés à cette communauté par un contrat de travail, et ce bien qu'ils fournissent, contre rémunération, une prestation de travail en faveur d'une autre personne et sous sa direction. En effet, selon la jurisprudence du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), constitue un travailleur en droit allemand celui qui est tenu, sur le fondement d'un contrat de droit privé, de fournir à une autre personne une prestation de travail déterminée par autrui, en étant soumis à des instructions, dans le cadre d'un lien de subordination personnelle.

19 Cependant, la juridiction de renvoi se demande si, bien que n'ayant pas la qualité de travailleur en vertu du droit allemand, Mme K. ne pourrait pas être considérée comme tel en vertu du droit de l'Union et, plus précisément, au sens de l'article 1er, paragraphe 1, de la directive 2008/104.

20 Dans cette perspective, la juridiction de renvoi se demande également si la mise à disposition de Mme K. par la communauté auprès de la Ruhrlandklinik constitue une activité économique au sens de l'article 1er, paragraphe 2, de cette directive, qui délimite en ce sens le champ d'application de celle-ci.

21 Dans ces conditions, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« L'article 1er, paragraphes 1 et 2, de la directive 2008/104 est-il applicable dans le cas où un membre adhérent d'une association est mis à la disposition d'une autre entreprise pour fournir une prestation de travail, en étant soumis aux instructions techniques et organisationnelles de cette dernière, si le membre adhérent s'est engagé lors de son adhésion à l'association à mettre l'intégralité de sa force de travail également à la disposition de tiers, en contrepartie de quoi il perçoit de l'association une rémunération mensuelle calculée suivant les critères en usage pour l'activité concernée, et si l'association perçoit au titre de cette mise à disposition une indemnisation pour les frais de personnel du membre adhérent ainsi qu'un montant forfaitaire pour frais administratifs ? »

Sur la question préjudicielle

22 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 1er, paragraphes 1 et 2, de la directive 2008/104 doit être interprété en ce sens que relève du champ d'application de cette directive la mise à disposition par une association à but non lucratif, en contrepartie d'une indemnisation financière, d'un de ses membres auprès d'une entreprise utilisatrice pour y fournir, à titre principal et sous la direction de cette dernière, une prestation de travail contre rémunération, alors que ce membre n'a pas la qualité de travailleur en droit national au motif qu'il n'a pas conclu de contrat de travail avec ladite association.

23 Conformément audit article 1er, l'application de la directive 2008/104 suppose notamment que la personne en cause soit un « travailleur », au sens du paragraphe 1 de cet article, et que l'entreprise de travail intérimaire qui met cette personne à la disposition d'une entreprise utilisatrice exerce une « activité économique », au sens du paragraphe 2 dudit article.

24 Ainsi, afin de répondre à la question posée, il convient de déterminer si ces deux conditions sont réunies dans des circonstances telles que celles visées au point 22 du présent arrêt.

Sur la notion de « travailleur »

25 Afin d'interpréter la notion de « travailleur » au sens de la directive 2008/104, il convient de souligner que, aux termes de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de cette directive, cette notion couvre « toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi ».

26 Ainsi, il résulte du libellé de cette disposition que relève de la notion de « travailleur » au sens de ladite directive toute personne qui fournit un travail et qui est protégée à ce titre dans l'État membre concerné.

27 Or, conformément à une jurisprudence constante de la Cour, la caractéristique essentielle d'une relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération, la qualification juridique en droit national et la forme de cette relation, de même que la nature du lien juridique qui lie ces deux personnes, n'étant, à cet égard, pas déterminantes (voir, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, points 39 et 40 ainsi que jurisprudence citée).

28 Il résulte par ailleurs de l'article 1er, paragraphe 1, de la directive 2008/104, ainsi que de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de celle-ci qui définit la notion de « travailleur intérimaire », que cette directive s'applique non seulement aux travailleurs qui ont conclu un contrat de travail avec une entreprise de travail intérimaire, mais aussi à ceux qui ont une « relation de travail » avec une telle entreprise.

29 Il s'ensuit que ni la qualification juridique, en droit national, de la relation qui unit la personne en cause à l'entreprise de travail intérimaire, ni la nature de leurs liens juridiques, ni la forme de cette relation n'est déterminante aux fins de la désignation de cette personne comme « travailleur » au sens de la directive 2008/104. Ainsi, en particulier, contrairement à ce que soutient la Ruhrlandklinik dans ses observations, une personne, telle que Mme K., ne saurait être exclue de la notion de « travailleur » au sens de cette directive, et ainsi du champ d'application de celle-ci, au seul motif qu'elle n'est pas liée à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat de travail et qu'elle n'a dès lors pas la qualité de travailleur en vertu du droit allemand.

30 Cette conclusion ne saurait être remise en cause par la circonstance que, aux termes de l'article 3, paragraphe 2, de la directive 2008/104, celle-ci ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition du travailleur.

31 En effet, comme M. l'avocat général l'a relevé au point 29 de ses conclusions, cette disposition signifie uniquement que le législateur de l'Union a entendu préserver le pouvoir des États membres de déterminer les personnes relevant de la notion de « travailleur » au sens du droit national et devant faire l'objet d'une protection dans le cadre de leur réglementation interne, aspect que la directive 2008/104 n'a pas pour objet d'harmoniser.

32 En revanche, ladite disposition ne saurait être interprétée comme une renonciation du législateur de l'Union à déterminer lui-même la portée de cette notion au sens de la directive 2008/104, et ainsi le champ d'application ratione personae de celle-ci. En effet, ainsi qu'il résulte des points 25 et 26 du présent arrêt, ce législateur n'a pas laissé aux États membres le soin de définir unilatéralement ladite notion, mais en a précisé lui-même les contours à l'article 3, paragraphe 1, sous a), de cette directive, comme il l'a d'ailleurs également fait s'agissant de la définition du « travailleur intérimaire » à l'article 3, paragraphe 1, sous c), de ladite directive.

33 Ainsi, aux fins de l'interprétation de celle-ci, ladite notion couvre toute personne qui a une relation de travail au sens indiqué au point 27 du présent arrêt et qui est protégée, dans l'État membre concerné, au titre de la prestation de travail qu'elle fournit.

34 L'interprétation qui précède est corroborée par les objectifs poursuivis par la directive 2008/104.

35 En effet, il ressort des considérants 10 et 12 de cette directive 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, ladite directive vise à établir un cadre protecteur pour ces travailleurs, qui est 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 la même 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.

36 Or, une limitation de la notion de « travailleur » au sens de la directive 2008/104 aux personnes relevant de cette notion en vertu du droit national, en particulier à celles qui sont liées par un contrat de travail à l'entreprise de travail intérimaire, serait susceptible de mettre en péril la réalisation de ces objectifs et, partant, de porter atteinte à l'effet utile de cette directive en restreignant de manière excessive et injustifiée le champ d'application de celle-ci.

37 En effet, une telle limitation permettrait aux États membres ou aux entreprises de travail intérimaire d'écarter à leur gré certaines catégories de personnes du bénéfice de la protection voulue par ladite directive, en particulier de l'application du principe d'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et le personnel directement employé par l'entreprise utilisatrice prévu à l'article 5 de la même directive, alors même que la relation de travail liant ces personnes à l'entreprise de travail intérimaire ne serait pas substantiellement différente de celle qui lie les employés ayant la qualité de travailleur en vertu du droit national à leur employeur.

38 En l'occurrence, la juridiction de renvoi indique que la communauté souhaite mettre M^me^ K. à disposition de la Ruhrlandklinik pour qu'elle y accomplisse, à titre principal et sous la direction de cette dernière, des prestations en qualité d'infirmière, en contrepartie d'une rémunération mensuelle calculée suivant les critères en usage dans le domaine des services de santé. Ainsi, à la lumière des considérations exposées dans la décision de renvoi, la relation qui lie M^me^ K. à la communauté ne semble pas substantiellement différente de celle qui lie les employés salariés d'une entreprise de travail intérimaire à celle-ci.

39 En outre, il ressort du dossier soumis à la Cour que les membres de la communauté, y compris M^me^ K., bénéficient d'un certain nombre de droits, lesquels sont en partie identiques ou équivalents à ceux dont jouissent les personnes qualifiées de travailleurs en vertu du droit allemand.

40 Ainsi, la juridiction de renvoi a elle-même souligné que ces membres bénéficiaient des normes protectrices impératives du droit du travail. De plus, ainsi qu'il a été précisé par la Ruhrlandklinik et le gouvernement allemand en réponse à une question posée par la Cour en vertu de l'article 61, paragraphe 1, du règlement de procédure de celle-ci, lesdits membres sont soumis au Sozialgesetzbuch (code de la sécurité sociale) au même titre que les personnes qualifiées de travailleurs en droit allemand.

41 En outre, selon la Ruhrlandklinik, ces membres bénéficieraient des règles législatives applicables aux travailleurs en ce qui concerne les congés payés, les congés maladie, les congés maternité et parental et le maintien de la rémunération en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Ils jouiraient par ailleurs de la même protection que les propres salariés de la Ruhrlandklinik en matière de participation à la prise de décision au sein de celle-ci, percevraient la même rémunération et seraient soumis à des conditions de travail identiques à ces derniers. Enfin, ils ne pourraient être exclus de la communauté que pour un motif grave.

42 À la lumière de ces éléments, il semble donc que les membres de la communauté soient protégés en Allemagne au titre de la prestation de travail qu'ils fournissent, ce qu'il appartient toutefois à la juridiction de renvoi de vérifier.

43 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, la notion de « travailleur » au sens de la directive 2008/104 doit être interprétée comme couvrant toute personne qui effectue une prestation de travail, c'est-à-dire qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération, et qui est protégée à ce titre dans l'État membre concerné, et ce quelles que soient la qualification juridique de sa relation de travail en droit national, la nature du lien juridique qui lie ces deux personnes et la forme de cette relation. Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si ces conditions sont en l'occurrence remplies et si M[me] K. doit, partant, être qualifiée de « travailleur » au sens de cette directive.

Sur la notion d'« activité économique »

44 S'agissant de l'interprétation de la notion d'« activité économique » au sens de l'article 1[er], paragraphe 2, de la directive 2008/104, il convient de souligner que, conformément à une jurisprudence constante de la Cour, a un caractère économique toute activité consistant à offrir des biens ou des services sur un marché donné (voir, notamment, arrêts du 18 juin 1998, Commission/Italie, C-35/96, EU:C:1998:303, point 36, du 6 septembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, point 43, et du 23 février 2016, Commission/Hongrie, C-179/14, EU:C:2016:108, point 149).

45 Or, en l'occurrence, la communauté offre des services sur le marché de la mise à disposition de personnel soignant auprès d'établissements de soins et de santé en Allemagne, en contrepartie d'une indemnisation financière couvrant les frais de personnel et les frais administratifs.

46 Contrairement à ce que fait valoir la Ruhrlandklinik, la circonstance que la communauté poursuive un but non lucratif n'est, conformément au libellé même de l'article 1[er], paragraphe 2, de la directive 2008/104 et selon une jurisprudence constante de la Cour (voir, notamment, arrêt du 3 décembre 2015, Pfotenhilfe-Ungarn, C-301/14, EU:C:2015:793, point 30 et jurisprudence citée), pas pertinente à cet égard. La forme juridique de cette communauté, constituée en association, ne l'est pas non plus dès lors qu'elle ne préjuge pas du caractère économique de l'activité exercée.

47 Par conséquent, il y a lieu de considérer qu'une association, telle que la communauté, qui met à la disposition d'établissements de soins et de santé du personnel soignant contre une indemnisation financière couvrant les frais de personnel et les frais administratifs, exerce une activité économique au sens de l'article 1[er], paragraphe 2, de ladite directive.

48 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 1[er], paragraphes 1 et 2, de la directive 2008/104 doit être interprété en ce sens que relève du champ d'application de cette directive la mise à disposition par une association à but non lucratif, en contrepartie d'une indemnisation financière, d'un de ses membres auprès d'une entreprise utilisatrice pour y fournir, à titre principal et sous la direction de cette dernière, une prestation de travail contre rémunération, dès lors que ce membre est protégé à ce titre dans l'État membre concerné, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, et ce bien que ledit membre n'ait pas la qualité de travailleur en droit national au motif qu'il n'a pas conclu de contrat de travail avec ladite association.

Sur les dépens

49 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 (cinquième chambre) dit pour droit :

L'article 1er, paragraphes 1 et 2, 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 que relève du champ d'application de cette directive la mise à disposition par une association à but non lucratif, en contrepartie d'une indemnisation financière, d'un de ses membres auprès d'une entreprise utilisatrice pour y fournir, à titre principal et sous la direction de cette dernière, une prestation de travail contre rémunération, dès lors que ce membre est protégé à ce titre dans l'État membre concerné, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, et ce bien que ledit membre n'ait pas la qualité de travailleur en droit national au motif qu'il n'a pas conclu de contrat de travail avec ladite association.

Signatures