

Affaire C-232/20

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

3 juin 2020

Jurisdiction de renvoi :

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Allemagne)

Date de la décision de renvoi :

13 mai 2020

Partie demanderesse et appelante :

NP

Partie défenderesse et intimée :

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

[omissis]

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
(tribunal supérieur du travail de Berlin-Brandebourg, Allemagne)

Prononcée le 13 mai 2020

[omissis]

Ordonnance

Dans l'affaire opposant

NP

– **partie demanderesse et appelante** –

[omissis]

à

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin

– partie défenderesse et intimée -

[omissis]

le Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (tribunal supérieur du travail de Berlin-Brandebourg) [omissis – composition] a décidé :

- I. La procédure est suspendue jusqu'à la décision de la Cour de justice de l'Union européenne.
- II. Les questions suivantes, relatives à 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), sont déférées à la Cour de justice de l'Union européenne : **[Or. 2]**
 - 1) Suffit-il, pour que la mise à disposition d'un travailleur intérimaire auprès d'une entreprise utilisatrice ne puisse plus être considérée comme « temporaire » au sens de l'article 1^{er} de la directive 2008/104, que le poste occupé par ce travailleur existe durablement et ne soit pas occupé au titre d'un remplacement ?
 - 2) Convient-il de considérer que la mise à disposition du travailleur intérimaire d'une durée de moins de 55 mois n'est plus « temporaire » au sens de l'article 1^{er} de la directive 2008/104 ?
 - 3) En cas de réponse affirmative à la première ou à la deuxième question ci-dessus, les questions complémentaires suivantes se posent :
 - 3.1) Le travailleur intérimaire peut-il faire valoir qu'une relation de travail a pris naissance avec l'entreprise utilisatrice, alors même que le droit national ne prévoit pas cette sanction avant le 1^{er} avril 2017 ?
 - 3.2) Une règle nationale telle que celle prévue à l'article 19, paragraphe 2, de l'Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (loi sur la mise à disposition de main-d'œuvre intérimaire) viole-t-elle l'article 1^{er} de la directive 2008/104 en ce qu'elle prévoit, pour la première fois, une durée maximale individuelle de mise à disposition de 18 mois, mais exclut expressément la prise en compte des périodes passées, si la prise en compte des périodes passées aurait pour conséquence que la mise à disposition ne pourrait plus être qualifiée de « temporaire » ?
 - 3.3) Le pouvoir d'étendre la durée maximale individuelle de mise à disposition peut-il être confié aux partenaires sociaux ? En cas de réponse affirmative : cela inclut-il des partenaires sociaux qui ont compétence non pas à l'égard de la relation de travail du travailleur intérimaire concerné, mais à l'égard du secteur de l'entreprise utilisatrice ?

Motifs

I. Les faits et le droit national

- 1 Le demandeur était employé à compter du 1^{er} septembre 2014 par l'entreprise de travail intérimaire I. La durée de la relation de travail avait initialement été limitée à deux reprises, chaque fois à un an, avant d'être indéterminée. Par un avenant au contrat de travail, il a été convenu que le demandeur devait fournir la prestation de travail en qualité d'ouvrier métallurgiste au sein de l'entreprise de la société D, la partie défenderesse à la présente procédure, dans l'établissement de cette dernière à Berlin. D est une grande entreprise de l'industrie automobile. L'avenant décrivait en détail les tâches que le requérant devait y accomplir dans l'atelier d'assemblage des moteurs. Aux termes du contrat de travail du demandeur, certaines conventions collectives, régissant le secteur du travail intérimaire, s'appliquaient à la relation de travail.
- 2 Le demandeur a été mis à la disposition exclusive de la défenderesse en qualité d'entreprise utilisatrice du 1^{er} septembre 2014 au 31 mai 2019. Il a toujours travaillé dans l'atelier d'assemblage des moteurs. Il ne s'agissait pas d'un remplacement. L'unique interruption au cours de cette période était d'une durée de deux mois (du 21 avril 2016 au 20 juin 2016), pendant laquelle le demandeur était en congé parental et dispensé de son obligation de travail.
- 3 Le Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) (loi portant réglementation de la mise à disposition de main d'œuvre intérimaire, loi sur la mise à disposition de main d'œuvre intérimaire, ci-après l'« AÜG ») allemand [omissis – références], dans sa version en vigueur du 1^{er} décembre 2011 au 31 mars 2017, précisait à son article 1^{er}, paragraphe 1, deuxième phrase :

« La mise à disposition du travailleur auprès de l'entreprise utilisatrice a un caractère temporaire ». [Or. 3]
- 4 Aucune sanction frappant le non-respect de cette disposition n'était prévue. L'article 9 de l'AÜG déclarait cependant, entre autres, sans effet les contrats entre l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice, ainsi que ceux entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire, si l'entreprise de travail intérimaire ne disposait pas de l'autorisation requise par la loi. L'article 10 de l'AÜG prévoyait que, dans ce cas, une relation de travail était considérée avoir pris naissance entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire.
- 5 Par le Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (loi modifiant la loi sur la mise à disposition de main d'œuvre intérimaire et d'autres lois) du 21 février 2017 [omissis – références], l'AÜG a été modifié avec effet au 1^{er} avril 2017. Un paragraphe 1b a été inséré dans l'article 1^{er} de l'AÜG. Ledit paragraphe est rédigé comme suit :

« L'entreprise de travail intérimaire ne peut mettre le même travailleur intérimaire à la disposition de la même entreprise utilisatrice pendant plus de 18 mois consécutifs ; l'entreprise de travail intérimaire ne peut faire travailler le même travailleur intérimaire pendant plus de 18 mois consécutifs. La durée de précédentes mises à disposition auprès de la même entreprise utilisatrice, par la même entreprise de travail intérimaire ou une autre, sont à prendre intégralement en compte lorsque l'intervalle entre deux missions consécutives n'excède pas trois mois. Les partenaires sociaux du secteur utilisateur peuvent fixer, par voie de convention collective, une durée maximale de mise à disposition différente de celle prévue à la première phrase. [...] Une durée maximale de mise à disposition différente de celle prévue à la première phrase peut être fixée par voie d'accord d'entreprise ou de service conclu sur la base d'une convention collective conclue par les partenaires sociaux du secteur utilisateur. [...] »

6 Un point 1b a été inséré à l'article 9, paragraphe 1, de l'AÜG, point qui dispose :

« Sont sans effet :

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

[...] »

7 L'article 10, paragraphe 1, première phrase, de l'AÜG régleme nte désormais de façon plus générale la sanction consistant en la privation d'effet :

« Lorsque le contrat entre une entreprise de travail intérimaire et un travailleur intérimaire est sans effet en application de l'article 9, une relation de travail est considérée avoir pris naissance entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire à la date de début de la mission convenue entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail intérimaire ; lorsque ledit contrat est privé d'effet seulement après que le travailleur intérimaire a commencé à travailler au sein de l'entreprise utilisatrice, la relation de travail entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire est considérée avoir pris naissance à la date de la privation d'effet. [...] »

8 L'article 19, paragraphe 2, de l'AÜG contient une disposition transitoire :

« Les périodes de mise à disposition antérieures au 1^{er} avril 2017 ne sont pas prises en compte lors du calcul de la durée maximale de mise à disposition prévue à l'article 1^{er}, paragraphe 1b [...] ».

- 9 La « convention collective régissant le travail intérimaire/temporaire dans l'industrie métallurgique et électronique à Berlin et dans le Land de Brandebourg du 23 mai 2012 » [omissis – renvoi au dossier], qui a été conclue entre le Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V. (fédération de l'industrie métallurgique et électronique à Berlin et dans le Land de Brandebourg) et l'Industriegewerkschaft Metall (syndicat de l'industrie métallurgique) et régit également l'industrie automobile, prévoit notamment qu'il est possible de recourir de façon temporaire à des travailleurs intérimaires si d'autres conditions sont satisfaites. Le recours à des travailleurs intérimaires est ainsi autorisé, par exemple, lorsque sa durée est déterminée. Le point 3 [Or. 4] de ladite convention collective ouvre aux partenaires sociaux la possibilité de convenir de dispositions plus précises dans le cadre d'un accord d'entreprise. Ces dispositions peuvent également porter sur la durée maximale du recours à un travailleur intérimaire et prévoir des règles de recrutement. En l'absence d'accord d'entreprise, le point 4 de ladite convention collective fait obligation à l'entreprise utilisatrice de vérifier, lorsque la mise à disposition a duré 18 mois, si elle peut proposer un contrat de travail à durée indéterminée au travailleur intérimaire. En cas d'interruptions d'une durée inférieure à trois mois, les missions accomplies dans une même entreprise sont additionnées. La convention collective ne précisait pas expressément si l'accord d'entreprise devait être conclu avec le comité d'établissement ou avec le comité central d'entreprise.
- 10 La « convention collective régissant le travail intérimaire/temporaire dans l'industrie métallurgique et électronique à Berlin et dans le Land de Brandebourg du 1^{er} juin 2017 » [omissis – renvoi au dossier] qui y a succédé et a été conclue entre les mêmes parties, contient des règles similaires. Elle renvoie en outre expressément à la possibilité légale de dérogation prévue à l'article 1^{er}, paragraphe 1b, de l'AÜG. Les partenaires sociaux sont par ailleurs d'accord sur le point que, en application de cette convention collective, la durée maximale d'une mission ne peut excéder 48 mois. Des exceptions sont faites pour une mission motivée par une raison objective. Les entreprises n'ayant pas conclu d'accord d'entreprise sont, en ce qui concerne la vérification et la proposition d'un contrat de travail à durée indéterminée, soumises aux mêmes règles que celles prévues par la précédente convention collective. Le point 8 de la convention collective contient une disposition transitoire. Aux termes de cette disposition, les partenaires sociaux conviennent au niveau de l'entreprise de la durée maximale de mise à disposition. En l'absence d'accord, la durée maximale de mise à disposition est de 36 mois à compter du 1^{er} juin 2017.
- 11 En ce qui concerne l'établissement de la défenderesse à Berlin, il n'y a pas d'accord d'établissement qui aurait été conclu avec les représentants locaux des salariés au sein de l'établissement (comité d'établissement). Au niveau de l'entreprise, un accord général d'entreprise (conclu entre la défenderesse et le comité central d'entreprise) du 16 septembre 2015 régit, entre autres, le recours à des travailleurs intérimaires, ceux-ci étant désignés par le terme « travailleurs

temporaires » * [omissis – renvoi au dossier]. En vertu du point 4.5 de l'accord général d'entreprise, il est possible au travailleur intérimaire d'être recruté par l'entreprise de la défenderesse si des supérieurs en font la demande et que d'autres conditions sont satisfaites. Les demandes en ce sens doivent être faites, au plus tard, après trois ans. [omissis – autres stipulations de l'accord général d'entreprise dépourvues de pertinence]

- 12 Cet accord général d'entreprise a été complété par un autre accord général d'entreprise du 20 septembre 2017 [omissis – renvoi au dossier]. Dans les ateliers de production, la mission de travailleurs intérimaires ne peut dépasser une durée maximale de 36 mois. Concernant les travailleurs intérimaires qui travaillaient déjà dans l'entreprise le 1^{er} avril 2017, seules sont prises en compte aux fins du calcul de la durée maximale de mise à disposition de 36 mois les périodes de mise à disposition à compter du 1^{er} avril 2017.
- 13 Le demandeur a saisi l'Arbeitsgericht Berlin (tribunal du travail de Berlin, Allemagne) le 27 juin 2019 en vue de faire constater, désormais, qu'une relation de travail existe entre les parties à la procédure depuis le 1^{er} septembre 2015, à titre subsidiaire depuis le 1^{er} mars 2016, à titre encore plus subsidiaire depuis le 1^{er} novembre 2016, à titre toujours plus subsidiaire depuis le 1^{er} octobre 2018 et à titre infiniment subsidiaire depuis le 1^{er} mai 2019.
- 14 En première instance, il faisait valoir que, en raison de sa durée supérieure à un an, la mise à disposition auprès de la défenderesse ne saurait plus être qualifiée de « temporaire ». Cela et notamment la date charnière fixée à l'article 19, paragraphe 2, de l'AÜG étaient contraires au droit de l'Union. Un besoin temporaire ne saurait en aucun cas durer plus longtemps que la durée maximale autorisée en cas de limitation de la durée sans raison objective. Cette durée était (en vertu de la réglementation allemande) de 24 mois au plus. Il convenait de tenir par ailleurs compte du fait que les tâches qu'il accomplissait avaient un caractère permanent. De ce fait, il existait une relation de travail avec la défenderesse. **[Or. 5]**
- 15 La défenderesse avançait que, depuis le 1^{er} avril 2017, le législateur avait précisé le critère du caractère « temporaire ». Ainsi, il était possible de déroger, par voie de convention collective régissant le secteur utilisateur, à la durée maximale de mise à disposition de 18 mois. La législation permettait aux partenaires sociaux d'autoriser l'adoption de dispositions complémentaires par voie d'accord d'entreprise. L'accord global d'entreprise du 20 septembre 2017 contenait de telles dispositions. La durée maximale de mise à disposition de 36 mois y prévue n'avait pas été dépassée, dès lors que seules devaient être prises en compte les périodes à compter du 1^{er} avril 2017.

* Ndt : les termes « *Leiharbeit* » et « *Zeitarbeit* » sont des synonymes, tout comme « travail intérimaire » et « travail temporaire » en français ; dans un souci de cohérence, nous utiliserons dans la présente traduction uniquement le terme « travail intérimaire » et ses dérivés.

- 16 Par jugement du 8 octobre 2019, l'Arbeitsgericht Berlin (tribunal du travail de Berlin) a adopté le point de vue de la défenderesse et a rejeté l'action. Dans un souci de célérité, ledit tribunal a laissé ouverte la question d'une éventuelle contrariété au droit de l'Union.
- 17 C'est contre ce jugement qu'est dirigé l'appel introduit le 22 novembre 2019 devant le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail) de céans, appel qui a été motivé le 30 janvier 2020. Les parties maintiennent l'analyse et l'argumentation qu'elles avaient exprimées en première instance. La défenderesse soutient en outre avoir entendu le comité d'établissement de son établissement à Berlin tous les trimestres au sujet du recours à des travailleurs intérimaires. Elle déclare que les missions prévues ont toujours été limitées dans le temps à la fin du trimestre concerné, et que c'était bien également le cas des missions du demandeur. Le demandeur le conteste et déclare que 18 prolongations sur une période de 56 mois sont constitutives d'un abus de droit.

II. En droit au regard du seul droit national

- 18 Avant 2017, il n'existait, dans les secteurs et entreprises des entreprises de travail intérimaire et utilisatrice concernées en l'espèce, pas de convention collective ni d'accord d'entreprise fixant spécifiquement une durée maximale de mise à disposition.
- 19 Avant le 1^{er} avril 2017, la loi ne prévoyait pas expressément de sanction pour le cas où la mise à disposition auprès de l'entreprise utilisatrice ne pourrait plus être qualifiée de temporaire. Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) considère pour cette raison que, même lorsque que la mission du travailleur intérimaire n'a pas un caractère seulement temporaire, aucune relation de travail ne prend naissance entre le travailleur intérimaire et l'entreprise utilisatrice [omissis – références de jurisprudence nationale].
- 20 Depuis le 1^{er} avril 2017, la durée maximale de mise à disposition est fixée par l'AÜG à 18 mois, seules les périodes postérieures à cette date charnière étant prises en compte en vertu de la disposition transitoire. En application de cette disposition, une relation de travail avec la défenderesse prendrait naissance le 1^{er} octobre 2018.
- 21 La législation permet toutefois de prévoir un régime dérogatoire dans le cadre d'une convention collective conclue par les partenaires sociaux du secteur utilisateur. [omissis – réserves doctrinales quant à la conformité de cette possibilité à la constitution] Si l'on part du principe que cette règle est pleinement valable, la disposition transitoire régissant les entreprises au sein desquelles il existe un comité d'entreprise (il existait un comité d'établissement au sein de l'établissement de la défenderesse à Berlin) de la convention collective de l'industrie métallurgique et électronique du 1^{er} juin 2017 prévoyait, en l'absence d'accord d'entreprise, une durée maximale de mise à disposition de 36 mois,

calculée à partir du 1^{er} juin 2017. Ce serait le 1^{er} juin 2020. Or, à cette date, la mise à disposition du demandeur avait pris fin.

- 22 La convention collective du 1^{er} juin 2017 autorisait également des dérogations par voie d'accord d'entreprise. L'accord général d'entreprise du 20 septembre 2017 prévoyait une durée maximale de mise à disposition de 36 mois, calculée à partir du 1^{er} avril 2017. Le demandeur aurait ainsi pu travailler jusqu'au 1^{er} avril 2020. La mise à disposition du demandeur avait déjà pris fin à cette date-là aussi. [omissis – défaut de pertinence de la question de la validité de l'accord d'entreprise en cause] [Or. 6]

III. Incidence de l'interprétation de la directive 2008/104

- 23 Comme le demandeur cherche à faire constater qu'une relation de travail avec la défenderesse existait bien avant le 1^{er} octobre 2018, son action ne peut pleinement aboutir que si le droit de l'Union l'impose.
- 24 Sur la question 1 : la juridiction de céans part du principe que, en application de l'article 1^{er} de la directive 2008/104, la mise à disposition d'un travailleur intérimaire est uniquement possible si elle a un caractère temporaire. Le qualificatif « temporaire » n'est pas simplement une description ou l'énoncé d'un objectif dépourvu de caractère contraignant, tel est également le point de vue du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) [omissis – références de jurisprudence]. La directive 2008/104 ne contient cependant pas de définition plus précise. Il n'y a pas encore de jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne concernant l'interprétation de ce qualificatif.
- 25 Il est possible de comprendre le qualificatif « temporaire » en ce sens que seule importe la durée individuelle de la mise à disposition du travailleur intérimaire.
- 26 Il est cependant également concevable que ce soit aux postes qu'il s'agit d'occuper que ce qualificatif se réfère et qu'il faille le comprendre en ce sens qu'il est interdit à l'entreprise utilisatrice de faire travailler des travailleurs intérimaires sur des postes permanents, sauf en cas de besoin pour un remplacement. La chambre de céans considère que, depuis le début de sa mise à disposition, le demandeur a travaillé sur un poste que la défenderesse avait besoin de pourvoir de façon durable. L'objectif énoncé à l'article 2 de la directive 2008/104 pourrait plaider en faveur d'une interprétation se référant au poste. Aux termes dudit article, la directive vise à 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. Or, faire travailler des travailleurs intérimaires sur des postes existant durablement au sein de l'entreprise utilisatrice ne crée pas d'emplois supplémentaires, mais remplace des travailleurs permanents par des travailleurs intérimaires. Il n'est à cet égard pas davantage possible d'y déceler un besoin pour davantage de souplesse. Il découle par ailleurs de l'article 6 de la directive 2008/104 qu'une transition vers une relation de travail stable est souhaitée. En Allemagne, le remplacement de travailleurs permanents

par des travailleurs intérimaires revêt pour de nombreuses entreprises un intérêt notamment du fait que, en conséquence de la réglementation nationale, l'obligation de traiter de façon égale les travailleurs intérimaires et le personnel permanent est en pratique reportée de façon assez importante dans le temps. De plus, en cas de difficultés économiques, l'entreprise utilisatrice peut mettre fin à la mise à disposition de travailleurs intérimaires de façon simplifiée. Il n'en résulte en règle générale pas de coûts, en tout cas sont-ils nettement moins élevés.

- 27 [omissis – absence de nécessité pour le juge de première instance de prendre position sur cette question, références de jurisprudence]
- 28 Sur la question 2 : la chambre de céans considère qu'une mise à disposition d'une durée de 55 mois n'est en tout cas plus une mise à disposition temporaire. Ne serait-ce que pour des raisons de clarté et de sécurité juridiques, il serait souhaitable que la Cour de justice de l'Union européenne précise une limite claire dans le temps. Il est peut-être possible de distinguer à cet égard également en fonction du point de savoir s'il existe une raison objective (nécessité d'un remplacement, augmentation passagère des commandes, etc.) ou non.
- 29 Sur la question 3.1 : en vertu de l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2008/104, les États membres doivent prévoir des sanctions en cas de violation. Lors de la session du Bundestag du 24 mars 2011, le gouvernement fédéral a déclaré vouloir transposer la directive « complètement, fidèlement » [Or. 7] [omissis – références]. Néanmoins, jusqu'au 31 mars 2017, aucune sanction n'était prévue pour le cas où la mise à disposition ne pourrait plus être considérée comme temporaire. La question se pose, par conséquent, s'il est possible de faire découler du droit de l'Union lui-même que, à titre de sanction, une relation de travail avec l'entreprise utilisatrice prend naissance. Si le droit national prévoit déjà qu'une relation de travail avec l'entreprise utilisatrice prend naissance lorsque l'entreprise de travail intérimaire ne dispose pas de l'autorisation requise pour mettre des travailleurs à disposition, la même sanction ne doit-elle pas frapper, conformément au principe de l'effet utile, une mise à disposition qui n'a plus un caractère « temporaire » ?
- 30 Sur la question 3.2 : cette question vise la législation allemande qui impose pour la première fois, avec effet au 1^{er} avril 2017, le principe même d'une limite dans le temps à titre de durée maximale de mise à disposition, de 18 mois. La disposition transitoire figurant à l'article 19, paragraphe 2, de l'AÜG prévoyait que ce délai commençait à courir le 1^{er} avril 2017. Or, en vertu de l'article 11 de la directive 2008/104, les États membres étaient tenus de transposer cette directive au plus tard le 5 décembre 2011. C'est donc, au plus tôt, presque sept années plus tard que des sanctions pouvaient être appliquées pour la première fois en Allemagne. Si, en application de la directive 2007/104 telle qu'interprétée, la limite de la mise à disposition temporaire a été dépassée dès avant le 1^{er} avril 2017 ou au cours des 18 mois qui ont suivi cette date, cela pourrait avoir pour conséquence qu'il faille laisser la disposition transitoire inappliquée, entièrement ou en partie.

- 31 Sur la question 3.3 : la question se pose de savoir si le législateur national est en droit de fixer une durée maximale de mise à disposition à laquelle les partenaires sociaux sont toutefois autorisés à déroger. Même à supposer que la réponse à cette question soit affirmative, la question demeure de savoir si le législateur peut reconnaître ce droit à des partenaires sociaux qui n'ont pas compétence à l'égard des relations de travail des travailleurs intérimaires. La relation de travail de ces derniers relève, *ratione materiae*, des conventions collectives du secteur des entreprises de travail intérimaire. Or, la dérogation autorisée en l'occurrence par le législateur vise les conventions collectives conclues dans les secteurs auxquelles appartiennent les entreprises utilisatrices. L'article 5 de la directive 2008/104 prévoit que les partenaires sociaux peuvent eux aussi mettre en place des dispositions différentes de celles de la directive. Cela concerne toutefois uniquement des dérogations au principe d'égalité de traitement, tel que concrétisé à l'article 5 de la directive 2008/104. Il n'apparaît pas que des compétences aient en outre été accordées aux partenaires sociaux en ce qui concerne l'aménagement de la durée de la mise à disposition. Dans ce cas, l'article 1^{er}, paragraphe 1b, troisième phrase, de l'AÜG, dans sa version en vigueur depuis le 1^{er} avril 2017, serait contraire à l'article 1^{er} de la directive 2008/104.

[omissis – suspension de la procédure]