

**Affaire C-948/19**

**Demande de décision préjudicielle**

**Date de dépôt :**

31 décembre 2019

**Juridiction de renvoi :**

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Lituanie)

**Date de la décision de renvoi :**

30 décembre 2019

**Partie demanderesse au pourvoi (et en première instance) :**

UAB « Manpower Lit »

**Autres parties à la procédure (parties défenderesses en première instance) :**

E.S.

M.L.

M.P.

V.V.

R.V.

---

[omissis]

**LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS**  
**(Cour suprême de Lituanie)**

**ORDONNANCE**

[omissis]

Vilnius, le 30 décembre 2019

Le Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Cour suprême de Lituanie), section des affaires civiles, statuant en formation collégiale [omissis – composition],

a examiné, selon les règles de la procédure écrite, le pourvoi en cassation introduit par la société **UAB « Manpower Lit »**, **partie demanderesse en première instance** (ci-après la « partie demanderesse » ou « Manpower Lit »), contre l'arrêt rendu le 20 juin 2019 par le Vilniaus apygardos teismas (tribunal régional de Vilnius, Lituanie), section des affaires civiles, statuant en formation collégiale, dans la procédure opposant la partie demanderesse à E.S., M.L., M.P., V.V. et R.V., parties défenderesses en première instance, et ayant pour objet un litige relevant du droit du travail, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) intervenant à la procédure.

Considérant ce qui suit :

- 1 La présente affaire porte sur l'interprétation et l'application des normes de droit matériel imposant l'égalité de rémunération des travailleurs intérimaires et du personnel permanent\* de l'utilisateur recourant à des services de mise à disposition de travailleurs intérimaires.
- 2 Conformément à l'article 267, troisième alinéa, TFUE, lorsqu'une question sur l'interprétation d'actes pris par les institutions de l'Union [article 267, premier alinéa, sous b), TFUE] est soulevée dans une affaire pendante devant une juridiction nationale dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel de droit interne, cette juridiction est tenue de saisir la Cour de justice de l'Union européenne.
- 3 Le Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Cour suprême de Lituanie) est saisi de la présente affaire en dernière instance et la décision qu'il rendra sera définitive et insusceptible de recours (article 362 du Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, code de procédure civile de la République de Lituanie).
- 4 Le Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Cour suprême de Lituanie) se voit dans la nécessité de saisir la Cour de justice de l'Union européenne dans la présente affaire parce que le contenu des dispositions 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), pertinentes aux fins du litige n'est pas parfaitement clair et que la Cour n'en a pas fourni d'interprétation en ce qui concerne les aspects en cause en l'espèce. Le présent litige ne peut donc pas être tranché en application de la théorie de l'acte clair, ni de celle de l'acte éclairé.  
[Or. 2]
- 5 [omissis – point de procédure]

#### I. Les dispositions de droit de l'Union et de droit national pertinentes aux fins du présent litige

\* Ndt : dans la présente ordonnance, l'adjectif « permanent » est utilisé uniquement dans le sens de « non intérimaire », quel que soit le statut précis de ce personnel « permanent » de l'utilisateur (qui peut notamment comprendre des « agents temporaires » ou « agents contractuels » au sens du droit de la fonction publique de l'Union européenne).

- 6 Le traité FUE contient les dispositions suivantes :
- a) L'article 335 TFUE énonce que, dans chacun des États membres, l'Union possède la capacité juridique la plus large reconnue aux personnes morales par les législations nationales ; elle peut notamment acquérir ou aliéner des biens immobiliers et mobiliers et ester en justice. À cet effet, elle est représentée par la Commission. Toutefois, l'Union est représentée par chacune des institutions, au titre de leur autonomie administrative, pour les questions liées à leur fonctionnement respectif
  - b) L'article 336 TFUE stipule que le Parlement européen et le Conseil, statuant par voie de règlements conformément à la procédure législative ordinaire, arrêtent, après consultation des autres institutions intéressées, le statut des fonctionnaires de l'Union européenne et le régime applicable aux autres agents de l'Union.
- 7 La directive 2008/104 énonce les règles suivantes :
- a) Le considérant 12 de ladite directive déclare que celle-ci 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.
  - b) L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive 2008/104 précise que celle-ci 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. En vertu de son article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, cette 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.
  - c) Aux termes de l'article 2 de la directive 2008/104, ladite 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.
  - d) L'article 5, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2008/104 dispose (sous le titre « Principe d'égalité de traitement ») que, 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.

- 8 Le Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas (loi de la République de Lituanie sur le travail intérimaire, ci-après la « loi sur le travail intérimaire », dans sa rédaction en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2013), en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2017, date d'entrée en vigueur du nouveau Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (code du travail de la République de Lituanie, ci-après le « code du travail »), contenait les dispositions suivantes :

**Article 2. Principales notions utilisées dans la présente loi**

[...] **[Or. 3]**

3. On entend par « utilisateur » [...] toute personne physique ou morale ou toute autre structure organisationnelle pour laquelle et sous le contrôle et la direction de laquelle des travailleurs intérimaires travaillent de manière temporaire.

[...]

5. On entend par « entreprise de travail intérimaire » [...] toute personne physique ou morale ou toute autre structure organisationnelle qui répond aux conditions requises pour avoir la qualité d'employeur et a conclu des contrats de travail intérimaire avec des travailleurs intérimaires en vue de les mettre à la disposition d'utilisateurs pour y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ces derniers.

**Article 3. Conclusion, contenu et fin du contrat de travail intérimaire**

[...]

3. Outre les clauses indispensables d'un contrat de travail exigées par le code du travail, les parties doivent convenir dans le contrat de travail intérimaire les clauses indispensables suivantes :

[...]

3) le montant et les modalités de paiement de la rémunération, le montant et les modalités de paiement de la rémunération versée pendant les périodes séparant deux missions. La rémunération du travailleur intérimaire pendant une mission doit être celle qui lui serait versée si l'utilisateur avait directement recruté le travailleur intérimaire pour occuper le même poste, sauf dans les cas où les travailleurs intérimaires, liés à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée, reçoivent entre les missions une rémunération de l'entreprise de travail intérimaire qui est de même montant que leur rémunération pendant les missions.

[...]

- 9 Le code du travail, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017, contient les dispositions suivantes :

**Article 75. Application du principe de non-discrimination**

[...]

2. L'entreprise de travail intérimaire doit assurer que la rémunération du travailleur intérimaire pour le travail accompli pour l'utilisateur ne soit pas inférieure à la rémunération qui lui serait versée si l'utilisateur avait recruté le travailleur intérimaire par un contrat de travail pour occuper le même poste, sauf dans les cas où les travailleurs intérimaires sont titulaires d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée et reçoivent entre les missions une rémunération de l'entreprise de travail intérimaire qui est de même montant que leur rémunération pendant les missions. L'utilisateur répond à titre subsidiaire de l'exécution de l'obligation de verser au travailleur intérimaire une rémunération pour le travail accompli pour l'utilisateur qui ne soit pas inférieure à la rémunération qui lui serait versée si l'utilisateur avait recruté le travailleur intérimaire par un contrat de travail pour occuper le même poste.

[...]

- 10 Le législateur lituanien ayant apporté un certain nombre de modifications au code du travail, cet article a été complété (l'ajout est mis en italique) :

**Article 75. Application du principe de non-discrimination**

[...]

2. L'entreprise de travail intérimaire doit assurer que la rémunération du travailleur intérimaire pour le travail accompli pour l'utilisateur ne soit pas inférieure à la rémunération qui lui serait **[Or. 4]** versée si l'utilisateur avait recruté le travailleur intérimaire par un contrat de travail pour occuper le même poste, sauf dans les cas où les travailleurs intérimaires sont titulaires d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée et reçoivent entre les missions une rémunération de l'entreprise de travail intérimaire qui est de même montant que leur rémunération pendant les missions. L'utilisateur répond à titre subsidiaire de l'exécution de l'obligation de verser au travailleur intérimaire une rémunération pour le travail accompli pour l'utilisateur qui ne soit pas inférieure à la rémunération qui lui serait versée si l'utilisateur avait recruté le travailleur intérimaire par un contrat de travail pour occuper le même poste. *Dans le cadre de cette obligation, l'utilisateur doit, sur demande de l'entreprise de travail intérimaire, fournir à cette dernière des informations sur la rémunération versée à ses propres employés de la catégorie concernée.*

[...]

## II. L'objet du litige

- 11 La qualité de partie demanderesse appartient dans la présente affaire à la société UAB « Manpower Lit », immatriculée en Lituanie, qui fournit des services de travail intérimaire. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a la qualité de partie intervenante. Au cours de l'année 2012, l'EIGE a publié un avis de marché, marché remporté par la partie demanderesse. La partie demanderesse et l'EIGE ont conclu un contrat qui avait pour objet des services de mise à disposition de personnel intérimaire. Les spécifications techniques de ce contrat prévoyaient que les services de mise à disposition de personnel intérimaire auxquels l'EIGE pourrait avoir besoin de recourir viseraient à soutenir le personnel statutaire de l'EIGE, à assumer, sur une base temporaire, des tâches complémentaires à celles effectuées d'ordinaire et résultant de projets spécifiques, à faire face aux périodes de pointe durant lesquelles du personnel supplémentaire serait requis pour une durée déterminée et à remédier au manque de personnel au sein de l'EIGE en cas d'absence motivée par un certain nombre de raisons ; il était également précisé que le personnel intérimaire serait considéré comme du personnel non statutaire de l'EIGE et, dans les notes de bas de page, que l'EIGE employait environ 40 personnes relevant du statut des [fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le « statut »)] ou du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après le « RAA »). Lesdites spécifications techniques indiquaient également les différents profils et catégories (A, B et C) – professionnel débutant, qualifié et expérimenté –, en fonction de la formation et de l'expérience professionnelle, du personnel intérimaire recherché et exprimaient d'autres souhaits et décrivaient les futures conditions de travail. La partie demanderesse a, conformément auxdites clauses du marché public et en fonction des besoins de la partie intervenante, publié des avis de recrutement pour les postes ensuite occupés par les parties défenderesses, publié des annonces d'emploi sur l'internet. Dans ces avis et annonces, la nature du travail et les conditions requises pour occuper les emplois concernés étaient décrits en détail.
- 12 Les parties défenderesses, V.V., M.L., E.S., M.P. et R.V., étaient des travailleurs intérimaires qui avaient conclu des contrats de travail avec la partie demanderesse et travaillaient au sein de la partie intervenante. Sur le fondement des contrats de travail intérimaire, les parties défenderesses ont occupé les postes concernés et Manpower Lit s'est engagée à leur verser le salaire horaire correspondant : à V.V., en tant qu'assistante au service de documentation, 5,20 euros, à M.L., en tant qu'assistante au service du personnel, 4,34 euros, à E.S., en tant qu'assistante au service de la communication, 5,20 euros, à M.P., en tant qu'assistante administrative, 4,34 euros et à R.V., en tant qu'informaticien, 5,20 euros. Au cours de la relation de travail, la rémunération des parties défenderesses a fluctué, diminuant avant d'être restaurée.
- 13 Dans tous les contrats de travail, il était indiqué que le travailleur travaillerait pour l'utilisateur que lui indiquerait l'employeur. Des avenants aux contrats de travail intérimaire précisaient que l'EIGE était cet utilisateur et indiquaient le membre du personnel de l'utilisateur qui était responsable pour donner les instructions

concernant l'accomplissement du travail et pour assurer la sécurité au travail pour les postes concernés.

- 14 Les contrats de travail précisait également leur durée, à savoir jusqu'à la date de fin de la commande de l'utilisateur, l'EIGE, pour l'emploi correspondant aux fonctions concernées. À la date du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la partie demanderesse avait mis fin aux contrats de travail de toutes les parties défenderesses : les relations d'emploi avec V.V. avaient pris fin le 31 août 2018, avec M.L. le 12 avril 2018, avec E.S. le 29 août 2019, avec M.P. le 16 août 2018 et avec R.V. le 31 décembre 2018. [Or. 5]
- 15 Estimant que des arriérés de rémunération leur étaient dus, les parties défenderesses ont, suivant la procédure prévue par la réglementation lituanienne, saisi la Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisija (commission des litiges de droit du travail de la section territoriale de Vilnius de l'inspection du travail, Lituanie, ci-après la « commission des litiges de droit du travail ») en vue d'en obtenir paiement.
- 16 Par décision du 20 juin 2018, la commission des litiges de droit du travail a constaté que Manpower Lit avait discriminé les travailleurs précités en leur versant une rémunération inférieure à celle qui leur aurait été due s'ils avaient été recrutés directement par l'EIGE ; elle a décidé d'ordonner le recouvrement, au profit des parties défenderesses, d'arriérés de rémunération pour une période de six mois au cours de l'année 2018.
- 17 La commission des litiges de droit du travail était d'avis que les travailleurs engagés sur la base de contrats de travail intérimaire exerçaient de fait les fonctions de membres du personnel permanent. La commission des litiges de droit du travail a jugé que les conditions de rémunération des parties [défenderesses] devaient correspondre à celles appliquées par l'EIGE aux agents contractuels (*contract agents*) du groupe de fonctions II, grade 4, satisfaisant à toutes les conditions concernant les tâches accomplies (d'assistant) et de diplôme, c'est-à-dire a appliqué la directive 2008/104, l'article 75, paragraphe 2, du code du travail. La commission des litiges de droit du travail a eu égard à l'article 75, paragraphe 2, du code du travail, qui fait obligation à l'entreprise de travail intérimaire d'assurer que la rémunération du travailleur intérimaire pour le travail accompli pour l'utilisateur ne soit pas inférieure à la rémunération qui lui serait versée si l'utilisateur avait recruté le travailleur intérimaire par un contrat de travail pour occuper le même poste.
- 18 En désaccord avec la décision de la commission des litiges de droit du travail, Manpower Lit a saisi la justice [omissis – redondance].

## II. \* Les décisions de première instance et d'appel

\* Ndt : la présente ordonnance contient deux sections successives portant le numéro « II ».

- 19 Par jugement du 20 février 2019, le Vilniaus miesto apylinkės teismas (tribunal de district de la ville de Vilnius, Lituanie) a rejeté la demande de la partie demanderesse : il a condamné la partie demanderesse à payer, à titre d'arriérés de rémunération, à V.V. la somme de 4 459,38 euros, à M.L. la somme de 3 979,38 euros, à E.S. la somme de 3 979,38 euros, à M.P. la somme de 3 979,38 euros et à R.V. la somme de 4 459,38 euros (avant impôt).
- 20 S'appuyant sur l'article 1<sup>er</sup>, paragraphes 1 à 3, de la directive 2008/104, le Vilniaus miesto apylinkės teismas (tribunal de district de la ville de Vilnius) a rejeté comme infondé l'argument avancé par la partie intervenante selon lequel l'EIGE ne saurait se voir appliquer ces dispositions de la directive. Le Vilniaus miesto apylinkės teismas (tribunal de district de la ville de Vilnius) a souligné que la directive 2008/104 avait 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 était 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 (article 2 de la directive 2008/104).
- 21 Le Vilniaus miesto apylinkės teismas (tribunal de district de la ville de Vilnius) a relevé que, compte tenu des stipulations des contrats de travail des parties défenderesses et des tâches effectivement accomplies par elles, elles exerçaient toutes des fonctions de nature administrative et assistaient le personnel permanent de certaines unités de l'EIGE. En l'absence de description des postes des parties défenderesses, raison pour laquelle il n'était pas possible de comparer avec précision leurs fonctions et activités avec celles des fonctionnaires ou agents de l'Union européenne directement recrutés par l'EIGE, pas plus qu'il n'était possible de vérifier si un poste analogue existait ou non, ni avec les fonctions de quel fonctionnaire ou agent celles exercées par les parties défenderesses faisaient doublon ou quel fonctionnaire ou agent elles suppléaient en cas d'absence pour congé de maladie, pour des raisons familiales ou autres, étant donné qu'elles avaient fait tout cela en partie et qu'il n'y avait personne qui était entièrement leur supérieur direct. Le Vilniaus miesto apylinkės teismas (tribunal de district de la ville de Vilnius) a observé qu'il ressortait des courriers électroniques échangés au sujet de leurs tâches entre les parties défenderesses et leurs supérieurs directs qui figuraient au dossier, que les parties défenderesses accomplissaient les tâches que leur assignaient leurs supérieurs directs, ignorant (et ne pouvant savoir) (en l'absence de descriptions des postes) si ces tâches relevaient de leurs compétences et responsabilités. Le Vilniaus miesto apylinkės teismas (tribunal de district de la ville de Vilnius) a reconnu que les parties défenderesses ne pouvaient pas être recrutées directement en raison de la spécificité et complexité du recrutement des agents de l'Union européenne et des exigences à respecter par l'organisme recrutant lui-même, mais a estimé que cela ne changeait rien au fait que les parties défenderesses exerçaient (en partie) les fonctions des agents contractuels travaillant au sein de l'EIGE. Le Vilniaus miesto apylinkės teismas (tribunal de

district de la ville de Vilnius) a souligné que **[Or. 6]** les parties défenderesses pouvaient être comparées aux agents contractuels travaillant au sein de l'EIGE aux fins de l'article 75, paragraphe 2, du code du travail.

- 22 Le Vilniaus miesto apylinkės teismas (tribunal de district de la ville de Vilnius) a considéré qu'il n'était pas contesté que l'EIGE pourrait recruter directement des travailleurs exerçant des fonctions analogues, même si la procédure de sélection serait différente, tout comme leur responsabilité, et que ces employés recevraient la rémunération prévue par le RAA. Les tâches accomplies par les parties défenderesses, leurs fonctions, n'étaient aucunement si particulièrement différentes ou si peu caractéristiques de celles de l'EIGE qu'elles n'auraient pu être confiées à des fonctionnaires ou agents travaillant à l'EIGE à titre permanent. Le fait que la partie intervenante ait choisi de recruter une partie de son personnel par l'intermédiaire d'une agence de travail intérimaire afin de réduire ainsi le coût des ressources humaines au titre des postes concernés et éviter les procédures, plus longues et plus complexes, de sélection d'employés permanents, d'agents de l'Union européenne, n'a pas été considéré être une raison justifiant que la rémunération versée aux parties défenderesses, recrutées sur la base de contrats de travail intérimaire, soit sensiblement inférieure à celle prévue pour les agents de l'Union européenne.
- 23 Le Vilniaus miesto apylinkės teismas (tribunal de district de la ville de Vilnius) a noté que, si les parties défenderesses ne s'étaient pas vu et ne pouvaient pas se voir reconnaître la qualité de fonctionnaires ou d'agents au sens [du statut et] du RAA, les fonctions qu'elles avaient exercé dans les faits étaient des fonctions de membres du personnel permanent de l'EIGE. Il ressortait des contrats de travail qu'il était exigé que les parties défenderesses fussent hautement qualifiées. Compte tenu de la durée, non définie, des contrats de travail et de leur prolongation à plusieurs reprises, le Vilniaus miesto apylinkės teismas (tribunal de district de la ville de Vilnius) a considéré que les parties défenderesses exerçaient en substance les fonctions de membres du personnel permanent. En substance, tant les parties défenderesses que la partie requérante et la partie intervenante, leurs représentants, avaient indiqué que les parties défenderesses exerçaient les fonctions de professionnels qualifiés recrutés à titre permanent, les remplaçant ou les assistant dans l'exercice de leurs fonctions.
- 24 Compte tenu du fait qu'aucune distinction selon la qualification n'était faite en ce qui concerne les fonctions exercées par les travailleurs intérimaires, le Vilniaus miesto apylinkės teismas (tribunal de district de la ville de Vilnius), après avoir analysé les fonctions exercées, la qualification requise et l'organisation interne de l'EIGE, a jugé qu'il convenait d'appliquer aux parties défenderesses les conditions de rémunération applicables aux agents contractuels (*contract agents*), telles que prévues à l'article 80, intitulé « agents contractuels », du statut\*.

\* Ndt : il convient a priori de lire « RAA ».

- 25 Le Vilniaus apygardos teismas (tribunal régional de Vilnius), section des affaires civiles, statuant en formation collégiale, saisi par appel de la partie demanderesse, a, par arrêt du 20 juin 2019, rejeté l'appel et confirmé le jugement statuant au fond du Vilniaus miesto apylinkės teismas (tribunal de district de la ville de Vilnius) du 20 février 2019.
- 26 Le Vilniaus apygardos teismas (tribunal régional de Vilnius) a déclaré infondés les arguments avancés par la partie demanderesse, selon lesquels les droits des parties défenderesses n'avaient pas été violés, au motif que l'utilisateur, l'EIGE, n'avait pas d'employés permanents de ce type et qu'il n'y avait donc pas de point de comparaison pour se prononcer sur l'égalité de traitement des parties défenderesses en ce qui concerne la rémunération. Le Vilniaus apygardos teismas (tribunal régional de Vilnius) a observé que le principe de non-discrimination des travailleurs intérimaires, énoncé à l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104, ainsi qu'à l'article 75, paragraphe 2, du code du travail, n'exigeait pas une comparaison du montant de la rémunération des travailleurs intérimaires avec le montant de celle des autres travailleurs directement recrutés par l'utilisateur. L'article 75, paragraphe 2, du code du travail exigeait uniquement de déterminer quelle rémunération serait payée au travailleur intérimaire dans l'hypothèse où il serait directement recruté par l'utilisateur (cette même règle, en substance, était énoncée à l'article 3, paragraphe 3, point 3, de la loi [sur le travail intérimaire], en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2017).
- 27 Le Vilniaus apygardos teismas (tribunal régional de Vilnius) a souligné que le litige survenu, qui portait sur le point de savoir si les travailleurs intérimaires s'étaient vus verser une juste rémunération, était un litige en matière de discrimination et que, dans ce type de litige, si les éléments avancés par le travailleur laissaient penser qu'il avait subi une discrimination, c'était à l'employeur qu'il incombait d'apporter la preuve de l'absence de discrimination (article 26, paragraphe 5, du code du travail). Au regard de ces deux éléments, le Vilniaus apygardos teismas (tribunal régional de Vilnius) a considéré que le principal objet du présent litige était de savoir si l'employeur avait démontré à quelles conditions (en l'occurrence, uniquement à quelles conditions de rémunération) l'utilisateur pourrait recruter des travailleurs pour qu'ils exercent les mêmes fonctions que celles dont les parties défenderesses s'étaient acquittées en qualité de travailleurs intérimaires. Par voie de conséquence, le Vilniaus apygardos teismas (tribunal régional de Vilnius) a écarté comme inopérants les arguments avancés par la partie demanderesse, selon lesquels il était impossible à l'utilisateur, en raison de son statut juridique spécifique, de recruter des travailleurs directement par un contrat de travail (travailleurs qui n'auraient pas le statut de « fonctionnaire [Or. 7] communautaire ») ; il a également souligné que ces déclarations venaient confirmer que seuls des « agents communautaires » pouvaient être recrutés par l'utilisateur pour exercer ces fonctions et que c'était avec la rémunération hypothétiquement due à ces employés que l'article 75, paragraphe 2, du code du travail exigeait une comparaison pour résoudre le problème de discrimination survenu dans la présente affaire.

28 Le Vilniaus apygardos teismas (tribunal régional de Vilnius) ne voyait aucune raison de porter une appréciation différente de celle du juge de première instance sur le fait que c'étaient des fonctions énumérées, au titre IV du statut \*, intitulé « agents contractuels », pour le groupe de fonctions II, grades (catégories) 4 à 7, que les fonctions exercées par les parties défenderesses étaient les plus proches ; il a par ailleurs jugé que c'était à juste titre que le juge de première instance avait décidé que, compte tenu des fonctions effectivement exercées, les emplois des parties défenderesses correspondaient au moins au groupe de fonctions II, grade 4, et a déterminé sur cette base la rémunération de référence que l'utilisateur aurait versée s'il avait recruté les parties défenderesses directement.

### III. Les arguments avancés à l'appui du pourvoi en cassation et dans le mémoire en réponse au pourvoi

29 Le pourvoi introduit par la partie demanderesse vise en substance à l'annulation des décisions attaquées et au rejet des actions des parties défenderesses. Les arguments avancés à l'appui du pourvoi sont les suivants :

29.1 Le juge d'appel a mal interprété et appliqué les dispositions de la directive 2008/104 et l'article 75, paragraphe 2, du code du travail. L'article 75, paragraphe 2, du code du travail (tout comme la directive 2008/104) vise à uniformiser les conditions de rémunération non pas de n'importe quels travailleurs intérimaires et employés permanents de l'utilisateur, mais de ceux qui occupent le même poste (accomplissent des tâches identiques). L'expression « le même poste » utilisée à l'article 75, paragraphe 2, du code du travail ne peut être assimilée ou considérée comme identique à « un poste similaire », « fonctions similaires », etc. Selon la partie demanderesse, il n'est possible de réellement comparer la rémunération (au sens de l'article 75, paragraphe 2, du code du travail) que lorsqu'il existe, chez l'utilisateur, un poste identique à celui occupé par le travailleur intérimaire, c'est-à-dire si la rémunération effectivement versée aux travailleurs intérimaires peut être comparée avec celle effectivement versée aux employés permanents occupant un poste identique ou, dans l'hypothèse où ces derniers postes ne sont pas occupés (il n'a pas été recruté d'employés permanents sur ces postes), avec la rémunération prévue par l'employeur (l'utilisateur) pour ce poste (en précisant les limites dans une convention collective, dans un barème, etc.).

29.2 Selon la partie demanderesse, non seulement les parties défenderesses n'ont pas exercé de fonctions analogues à celles des membres du personnel permanent de l'EIGE, mais les exigences de qualification auxquelles elles devaient répondre étaient moins élevées que celles applicables aux agents de l'EIGE, tout comme le statut juridique des agents de l'Union européenne et celui des parties défenderesses diffère de façon essentielle, ou encore la procédure de leur engagement en vue de travailler pour l'utilisateur.

\* Ndt : il convient a priori de lire « RAA ».

- 29.3 La partie demanderesse fait valoir que l'EIGE n'exerce pas d'activité économique au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive 2008/104 et que ladite directive ne lui est par conséquent pas applicable. En tant que travailleurs intérimaires, les parties défenderesses ne sauraient se voir appliquer le RAA et le statut, étant donné qu'elles ne sont ni fonctionnaires ni autres agents de l'Union européenne. Le poste des parties défenderesses ne peut être comparé au poste d'un agent de l'EIGE.
- 30 Dans sa demande d'intervention à l'appui du pourvoi en cassation, la partie intervenante formule en substance les mêmes demandes que la partie demanderesse. À l'appui, elle avance les arguments suivants :
- 30.1 Lorsqu'il applique l'article 5 de la directive 2008/104 et les dispositions de droit national y relatives, le juge doit vérifier si l'application de la directive en ce qui concerne la rémunération non discriminatoire ne contrevient pas à d'autres règles du droit de l'Union. La Cour a dit pour droit à plusieurs reprises qu'il appartient au juge national d'examiner si l'employeur en cause a la qualité d'autorité publique et comment les règles du droit du travail de l'Union peuvent être appliquées à son égard (arrêts **[Or. 8]** du 26 février 1986, Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, ainsi que du 12 juillet 1990, Foster e.a., C-188/89, EU:C:1990:313). Les organismes publics se caractérisent par le fait qu'ils ont un système financier (budget) propre, qui est établi par la loi, régissant, entre autres, le financement public de leur mission. Si l'on admettait que les travailleurs intérimaires exercent les mêmes fonctions (des fonctions similaires) que des employés permanents de l'EIGE, le recours à des services de mise à disposition de travailleurs intérimaires permettrait d'engager et remplacer des travailleurs plus rapidement, mais violerait le règlement (UE, Euratom) 2018/1046 du Parlement européen et du Conseil, du 18 juillet 2018, relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union, modifiant les règlements (UE) n° 1296/2013, (UE) n° 1301/2013, (UE) n° 1303/2013, (UE) n° 1304/2013, (UE) n° 1309/2013, (UE) n° 1316/2013, (UE) n° 223/2014, (UE) n° 283/2014 et la décision n° 541/2014/UE, et abrogeant le règlement (UE, Euratom) n° 966/2012 (JO 2018, L 193, p. 1, ci-après le « règlement financier »). L'interprétation faite par les juridictions précédemment saisies du principe de non-discrimination en ce qui concerne la rémunération et son application à une agence de l'Union, même en vue d'étendre l'application de conditions non discriminatoires sur le marché, n'est pas conforme au règlement financier, au statut ainsi qu'aux articles 335 et 336 TFUE.
- 30.2 La partie intervenante fait par ailleurs valoir que le règlement financier interdit de confier des fonctions à des personnes qui ne relèvent pas du statut ; compte tenu des arguments avancés et du fait que l'EIGE est un employeur public, titulaire et tenu de droits et obligations spécifiques en vertu du TFUE et du statut et dont les ressources et dépenses sont soumises aux règles mises en place par le règlement financier, la partie intervenante demande à la juridiction de céans de saisir la Cour de justice de l'Union

européenne d'une demande de décision préjudicielle portant sur l'interprétation de la directive 2008/104 au regard des normes du droit de l'Union précitées.

31 Les parties défenderesses, V.V., R.V., M.L., E.S. et M.P., concluent dans leur mémoire en réponse au pourvoi en cassation au rejet du pourvoi et au maintien de l'arrêt rendu le 20 juin 2019 par le Vilniaus apygardos teismas (tribunal régional de Vilnius), section des affaires civiles, statuant en formation collégiale. À l'appui, elles avancent les arguments suivants :

31.1 La position de la partie demanderesse concernant la signification de l'article 75, paragraphe 2, du code du travail est infondée, contraire au texte de cette disposition du code du travail, laquelle, en outre, transpose la règle énoncée à l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104. L'article 75, paragraphe 2, du code du travail lie le montant de la rémunération du travailleur intérimaire non pas à la rémunération d'autres employés concrets de l'utilisateur, mais à la rémunération qui serait versée au travailleur intérimaire concrètement concerné s'il travaillait en qualité d'employé permanent. Pour déterminer la rémunération appropriée des travailleurs intérimaires, il ne faut pas comparer ces travailleurs avec d'autres employés (permanents) recrutés directement sur ces mêmes postes, mais il faut apprécier quelle serait la rémunération due au travailleur intérimaire concrètement concerné pour le travail effectué sur son poste de travailleur intérimaire s'il avait été recruté directement.

31.2 Les parties défenderesses exposent que les garanties protégeant les droits des travailleurs intérimaires prévues à l'article 75, paragraphe 2, du code du travail sont réglementées de façon uniforme à l'échelle de l'Union. La pratique institutionnelle de l'Union vient confirmer que, au sein des institutions et organismes institués par l'Union, les rémunérations des travailleurs intérimaires sont fixées conformément à la réglementation mise en place à l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104, à laquelle correspond l'article 75, paragraphe 2, du code du travail. À la connaissance des parties défenderesses, d'autres institutions et organismes de l'Union, aussi, appliquent l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104, en intégrant aux conditions du marché public un mode de calcul de la rémunération des travailleurs intérimaires conforme à cette disposition, par exemple l'Autorité européenne de sécurité des aliments (EFSA), l'Agence européenne pour le renforcement de la coopération judiciaire (Eurojust), l'Organe des régulateurs européens des communications électroniques (ORECE), le Centre de traduction des organes de l'Union européenne (CdT).

31.3 La demande de la partie demanderesse d'introduire une demande de décision préjudicielle est infondée, aucune interprétation du droit de l'Union n'étant en l'espèce nécessaire. La Cour ne se prononce pas sur des questions qui portent sur le droit de l'État membre applicable dans le cas concret. En

l'occurrence, c'est le code du travail qui confère aux parties défenderesses les droits dont elles se prévalent, non la législation de l'Union ; le litige oppose des sujets de droit lituaniens ; la partie demanderesse et les parties défenderesses sont liées par des contrats de travail intérimaire conclus en application du droit lituanien ; c'est également le code du travail qui définit les obligations dont la partie demanderesse est tenue à l'égard des parties défenderesses ; les parties défenderesses fondent leur créance sur les dispositions du code du travail. En outre, l'EIGE a produit un avis de la Commission européenne, dans lequel cette dernière indiquait que les contrats de travail intérimaire conclus entre la partie demanderesse et les parties défenderesses étaient régis par le droit national, [Or. 9] dès lors que les travailleurs intérimaires n'étaient ni fonctionnaires ni agents de l'Union européenne. Cet avis de la Commission confirme ainsi que l'objet du présent litige n'est pas régi par le droit de l'Union, même si l'une des parties à la relation de travail intérimaire est une agence créée par l'Union (l'EIGE). Les parties défenderesses ajoutent que c'est entre la partie demanderesse et les parties défenderesses que les relations juridiques en cause en l'espèce ont été nouées, l'obligation de verser aux parties défenderesses une rémunération du montant approprié pèse exclusivement sur la partie demanderesse et non sur l'EIGE. En vertu du code du travail, c'est l'entreprise de travail intérimaire qui doit assurer que la rémunération du travailleur intérimaire pour le travail accompli pour l'utilisateur ne soit pas inférieure à la rémunération qui lui serait versée si l'utilisateur avait embauché le travailleur intérimaire par un contrat de travail pour occuper le même poste, sauf lorsque la loi en dispose autrement.

La juridiction de céans

constate :

#### IV. Appréciation et interprétation de la juridiction de cassation

- 32 Dans la présente affaire, le litige porte en substance sur le point de savoir si la disposition relative à l'égalité de traitement des travailleurs intérimaires figurant à l'article 5 de la directive 2008/104 et transposée en droit national est applicable à la situation en cause en l'espèce, compte tenu du fait que la qualité d'utilisateur recourant aux services de mise à disposition de travailleurs intérimaires appartient à l'EIGE, une agence de l'Union européenne.
- 33 Deux demandes de saisir la Cour de justice de l'Union européenne à titre préjudiciel ont été présentées. La partie demanderesse demande de soumettre les questions suivantes à la Cour :
- 1) Convient-il d'interpréter l'article 1<sup>er</sup>, paragraphes 2 et 3, de la directive 2008/104 en ce sens que celle-ci peut ne pas être appliquée à des entreprises, publiques ou privées, de travail intérimaire ou utilisatrices alors même qu'elles ne sont pas partie à des relations visées à audit article 1<sup>er</sup>,

paragraphe 3, dès lors qu'elles n'exercent pas d'activité économique au sens dudit article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2 ?

- 2) Compte tenu de ses domaines d'action et des fonctions qu'il exerce dans la poursuite des objectifs qui lui sont fixés, définis aux articles 3 et 4 du règlement (CE) n° 1922/2006 du Parlement européen et du Conseil, du 20 décembre 2006, portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (JO 2006, L 403, p. 9), convient-il de considérer que l'EIGE exerce une activité économique au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive 2008/104, c'est-à-dire l'EIGE fait-il, eu égard à la nature de l'activité exercée par lui, partie des sujets de droit visés à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive 2008/104 qui relèvent du champ d'application de celle-ci ?
  - 3) À supposer que l'EIGE relève du champ d'application de la directive 2008/104, aux fins du paiement d'une rémunération non discriminatoire en application de l'article 5, paragraphe 1, de celle-ci, les fonctions (le poste) d'un travailleur intérimaire, tel qu'il est défini à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de ladite directive, sont-elles comparables aux fonctions (au poste) d'un agent non intérimaire d'une agence de l'Union européenne (en l'occurrence, de l'EIGE), recruté et travaillant conformément au statut des fonctionnaires de l'Union européenne et au régime applicable aux autres agents de l'Union, ?
- 34 L'EIGE, quant à elle, a suggéré de déférer les suivantes à la Cour :
- 1) Les dispositions de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104, relatives aux conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires et notamment à la rémunération, s'appliquent-elles **[Or. 10]** pleinement aux agences de l'Union, qui sont soumises aux dispositions spéciales du droit du travail de l'Union et aux articles 335 et 336 du TFUE ?
  - 2) Le droit national (l'article 75, paragraphe 2, du code du travail) qui transpose les dispositions de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104 en les rendant applicables à tous les utilisateurs recourant à des services de mise à disposition de travailleurs intérimaires (y compris les institutions de l'Union) enfreint-il le principe de l'autonomie administrative des institutions de l'Union consacré aux articles 335 et 336 TFUE ainsi que les règles de calcul et de paiement des rémunérations prévues par le statut des fonctionnaires de l'Union européenne ?
  - 3) Compte tenu du fait que tous les emplois (fonctions) pour lesquels l'EIGE recrute des travailleurs directement comprennent des tâches qui ne peuvent être exercées que par des personnes soumises au statut des fonctionnaires de l'Union européenne, ces emplois peuvent-ils être considérés comme constituant le « même poste » au sens de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104 ?

- 35 Compte tenu de la spécificité de la présente affaire, ainsi que du rang de précédent qu'elle est susceptible d'avoir et de l'intérêt général, la juridiction de céans a, bien que la Cour se soit déjà prononcée à trois reprises sur l'interprétation de la directive 2008/104, décidé de saisir la Cour à titre préjudiciel des questions de droit qui se posent dans la présente affaire.
- 36 Il convient d'observer tout d'abord que l'application des critères énoncés à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive 2008/104 n'est pas parfaitement claire. Cette disposition énonce que ladite 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 \*. Une interprétation de cette disposition est nécessaire à deux égards : (1) la signification précise de l'expression « entreprise publique » n'est pas claire, pas plus que (2) le point de savoir qui doit répondre au critère de l'exercice d'une activité économique.
- 37 La version en langue anglaise de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive 2008/104 est rédigée comme suit :
- « *This Directive applies to public and private undertakings which are temporary-work agencies or user undertakings engaged in economic activities whether or not they are operating for gain.* »
- 38 La version en langue française de cette disposition énonce :
- « *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.* »
- 39 La formulation de la version en langue polonaise est la suivante :
- « *Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw publicznych i prywatnych będących agencjami pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwami użytkownikami prowadzącymi działalność gospodarczą, bez względu na to, czy ich działalność jest nastawiona na zysk.* »
- 40 Du texte de cette disposition dans les langues précitées, il ressort que le terme « *valstybinė įmonė* » \*\* employé dans la version en langue lituanienne de la directive a une signification différente de celle que la notion analysée revêt dans ces autres langues – dans les autres langues, sa signification est plus large et correspond davantage à « sujet de droit public ». Il est donc nécessaire de déterminer la signification réelle de cette expression. Le texte de la disposition

\* « *Ši direktyva taikoma valstybinėms ir privačioms įmonėms, kurios yra laikinojo įdarbinimo įmonės ar įmonės laikinojo darbo naudotojos, vykdančios ekonominę veiklą, neatsižvelgiant į tai, ar jos veikia siekdamos pelno* » dans la version en langue lituanienne de la directive.

\*\* Ndt : littéralement « entreprise étatique ».

n'est pas non plus d'une grande valeur informative quant à la relation entre ses différents composants – il n'est pas tout à fait clair à quels sujets de droit le critère de l'« exercice d'une activité économique » s'applique, si c'est (a) uniquement à l'entreprise utilisatrice (« [...] ou des entreprises utilisatrices exerçant une activité économique [...] »), (b) aux entreprises publiques et privées qui sont des entreprises de travail intérimaire ou des entreprises utilisatrices, dont au moins une « exerce une activité économique » (la « directive est applicable aux entreprises publiques et privées qui sont des entreprises de travail intérimaire ou des entreprises utilisatrices exerçant une activité économique »), ou si (c) cette disposition signifie que tant l'entreprise de travail intérimaire que l'entreprise utilisatrice doivent « exercer une activité économique ». [Or. 11]

- 41 Au regard des différences de formulation des différentes versions linguistiques de la directive, c'est en tout premier lieu une interprétation de la notion d'« entreprise publique » qui serait utile à la juridiction de céans, et notamment de savoir si des entités telles que l'EIGE relèvent de cette notion.
- 42 En ce qui concerne le critère précité de l'« exercice d'une activité économique », il est précisé dans le rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur l'application de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire [SWD(2014) 108 final, ci-après le « rapport »] que, normalement, les entreprises de travail intérimaire satisfont à la condition d'exercice d'une activité économique. Par contre, certaines activités des entreprises utilisatrices, relevant par exemple du secteur public, ne peuvent être considérées comme des activités économiques. Les États membres sont autorisés à exclure du champ d'application de la directive les entreprises utilisatrices n'exerçant pas d'activité économique. Dix-neuf États membres appliquent tout de même la directive à ce type d'entreprises. La Bulgarie, Chypre, le Danemark, l'Irlande, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Roumanie et le Royaume-Uni ont décidé de les exclure du champ d'application de leurs textes de transposition (p. 4 [du rapport]).
- 43 Dans son arrêt du 17 novembre 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik* (C-216/15, EU:C:2016:883), la Cour a examiné si une association ne poursuivant pas de but lucratif pouvait être considérée comme « exerçant une activité économique », mais n'a pas vérifié si l'utilisateur (un hôpital) satisfaisait à ce critère, limitant son examen à la seule association.
- 44 Il semble par conséquent que la directive 2008/104 ne devrait pas être interprétée en ce sens qu'elle exige impérativement de l'utilisateur recourant à des services de mise à disposition de travailleurs intérimaires qu'il « exerce une activité économique », comme cela est suggéré dans les questions préjudicielles proposées par la partie demanderesse – la décision sur ce point appartient aux États membres. Au regard, cependant, du manque de clarté des expressions utilisées par la directive, exposé aux points 41 et 43 de la présente ordonnance, la juridiction de céans a décidé de demander à la Cour de se prononcer également sur cette question, à savoir à quel(s) sujet(s) de droit le critère de l'« exercice d'une activité

économique » s'applique : à l'utilisateur, à l'entreprise de travail intérimaire ou peut-être aux deux. En fonction de la réponse aux questions indiquées aux points 41 et 43 de la présente ordonnance, l'EIGE pourrait relever du champ d'application de la directive 2008/104 ou en être exclue d'emblée.

- 45 Dans le contexte de la présente affaire et compte tenu du fait que : a) la directive 2008/104 s'applique également aux entreprises publiques (sujets de droit publics); b) le droit lituanien ne prévoit pas (dans le cadre du pouvoir d'appréciation appartenant aux États membres) d'exception à l'application de la directive en ce qui concerne les entités n'exerçant pas d'activité économique ; c) il ne fait pas de doute que l'entreprise de travail intérimaire « exerce une activité économique » ; d) la directive 2008/104 ne prévoit pas d'exception qui permettrait de soustraire à son champ d'application les cas où l'utilisateur est une entité du secteur public, y compris les agences de l'Union ; e) elle ne contient pas davantage d'exception qui permettrait de ne pas appliquer le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs intérimaires travaillant au sein de telles entités, il semble, *prima facie* (à première vue), ne pas exister de raisons pour exclure des situations telles que celle en cause dans la présente affaire, où la qualité d'utilisateur appartient à une agence de l'Union comme l'EIGE, du champ d'application de la directive 2008/104 et de la législation nationale qui la transpose ou de laisser inappliquée la protection garantie par ces actes aux travailleurs intérimaires.
- 46 La conclusion tirée par la Cour dans l'arrêt du 17 novembre 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik* (C-216/15, EU:C:2016:883, point 46), ainsi que les explications fournies dans l'arrêt du 11 novembre 2010, *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674, point 40), y cité, semblent de même indiquer indirectement que l'exception en cause ne devrait pas non plus s'appliquer aux agences de l'Union.
- 47 Compte tenu de la lettre et de l'esprit de la directive 2008/104, le principe de bonne administration exigerait qu'il soit explicitement prévu que, lorsqu'ils mettent la directive en œuvre, les États membres ont la possibilité de prévoir une exception d'une ampleur aussi considérable que ne l'est l'inapplication de la directive ou de la disposition correspondante exigeant l'égalité de traitement à des entités telles que celles en cause en l'espèce. Par exemple, l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive 2008/104 précise très concrètement que les États membres, après consultation des partenaires sociaux, peuvent prévoir que ladite directive ne s'applique pas aux contrats ou relations de travail conclus dans le cadre d'un programme [Or. 12] de formation, d'insertion et de reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics. Ni la directive ni le droit national ne fournissent toutefois de raison pour établir un lien entre cette exception en faveur de la formation, de l'insertion et de la reconversion professionnelles et le critère de l'exercice d'une activité économique. Eu égard au fait que les exceptions ne sont d'ordinaire pas d'interprétation large, l'interprétation de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive 2008/104 suggérée par la partie demanderesse fait doute [voir point 33, sous 1), de la présente ordonnance de renvoi].

- 48 En ce qui concerne les arguments tirés du mode de financement spécifique de l'EIGE, étant donné que, ainsi qu'il a été mentionné, le texte même de la directive 2008/104 parle d'entités de droit public et qu'il est indiqué dans le rapport, à propos du critère de l'exercice d'une activité économique, que l'activité de certaines entités du secteur public n'y satisfait pas, il semble raisonnable de penser que le législateur avait, lors de l'adoption de la directive, également ce type d'utilisateurs à l'esprit, tenant compte des spécificités de leur financement et veillant à la cohérence entre cette directive et d'autres dispositions du droit de l'Union.
- 49 En effet, la stabilité de l'activité des sujets de droit publics et leur indépendance des autres branches du pouvoir est d'une importance toute particulière pour le bon fonctionnement du secteur public. Les procédures, plus complexes, de recrutement et de licenciement dans le secteur public contribuent à renforcer cette indépendance et la stabilité qui en résulte. Dans le même temps, ces formalités peuvent également entraîner des conséquences indésirables, tels que, par exemple, une insuffisance des effectifs, lesquels effectifs doivent soudainement faire face à une augmentation temporaire de la charge de travail. Le travail intérimaire est une mesure utile, qui aide à résoudre ce problème. Eu égard à ces considérations, l'inapplication de l'égalité de traitement à des entités comme l'EIGE pourrait rendre ces entités moins compétitives sur le marché du travail en comparaison avec des employeurs du secteur privé.
- 50 Eu égard aux circonstances exposés ci-dessus, une réponse aux questions relatives à l'application de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104 suggérées par la partie demanderesse et par la partie intervenante, en particulier concernant le point de savoir s'il y a lieu d'appliquer ladite disposition aux agences de l'Union européenne, serait également utile à la juridiction de renvoi.

Le Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Cour suprême de Lituanie), section des affaires civiles, statuant en formation collégiale [omissis – base juridique du renvoi préjudiciel]

décide :

de déférer les questions suivantes à la Cour de justice de l'Union européenne en vue d'une décision préjudicielle :

- 1) Quel sens convient-il de donner à l'expression « entreprise publique » utilisée à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive 2008/104 ? Les agences de l'Union européenne, telles que l'EIGE, sont-elles considérées comme des « entreprises publiques » au sens de ladite directive ?
- 2) Qui (l'utilisateur, l'entreprise de travail intérimaire, au moins l'un d'entre eux, voire les deux) doit répondre au critère de l'« exercice d'une activité économique » en vertu de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive 2008/104 ; compte tenu de ses domaines d'action et fonctions, définis aux articles 3 et 4 du règlement (CE) n° 1922/2006 du Parlement européen et du

Conseil, du 20 décembre 2006, convient-il de considérer que l'EIGE exerce une activité économique au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive 2008/104 ?

- 3) Est-il possible d'interpréter l'article 1<sup>er</sup>, paragraphes 2 et 3, de la directive 2008/104 en ce sens que celle-ci peut ne pas être appliquée à des entreprises, publiques ou privées, de travail intérimaire ou utilisatrices qui ne sont pas parties à des relations visées audit article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, et n'exercent pas d'activité économique au sens dudit article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2 ?
- 4) Les dispositions de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104, relatives aux conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires et notamment à la rémunération, s'appliquent-elles **[Or. 13]** pleinement aux agences de l'Union, qui sont soumises aux dispositions spéciales du droit du travail de l'Union et aux articles 335 et 336 du TFUE ?
- 5) Le droit national (l'article 75 du code du travail) qui transpose les dispositions de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104 en les rendant applicables à tous les utilisateurs recourant à des services de mise à disposition de travailleurs intérimaires (y compris les institutions de l'Union) enfreint-il le principe de l'autonomie administrative des institutions de l'Union consacré aux articles 335 et 336 TFUE ainsi que les règles de calcul et de paiement des rémunérations prévues par le statut des fonctionnaires de l'Union européenne ?
- 6) Compte tenu du fait que tous les emplois (fonctions) pour lesquels l'EIGE recrute des travailleurs directement comprennent des tâches qui ne peuvent être accomplies que par des personnes soumises au statut des fonctionnaires de l'Union européenne, les emplois occupés (fonctions exercées) par des travailleurs intérimaires peuvent-ils être considérés comme constituant le « même poste » au sens de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104 ?

[omissis – aspects procéduraux et signatures]