

**Affaire C-314/19**

**Demande de décision préjudicielle**

**Date de dépôt :**

16 avril 2019

**Jurisdiction de renvoi :**

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Espagne)

**Date de la décision de renvoi :**

12 mars 2019

**Partie requérante :**

R.C.C.

**Partie défenderesse :**

M.O.L.

---

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA,  
(Cour supérieure de justice de Castille-La Manche, Espagne), chambre des  
affaires sociales, siégeant à Albacete (Espagne)**

[omissis] [informations relatives à la juridiction de renvoi, aux parties et à leurs  
représentants]

À Albacete, le 12 mars 2019.

[omissis] [composition de la formation de jugement et formules procédurales  
d'ouverture] **[Or. 2]**

**ORDONNANCE N° 3**

Dans le **POURVOI N° 1156/18**, formé par M<sup>me</sup> R.C.C. contre la décision rendue  
le 7 mars 2018 par le Juzgado de lo Social [n° 2] de Ciudad Real (tribunal du  
travail n° 2 de Ciudad Real, Espagne) dans l'affaire de licenciement n° 591/17  
[omissis]

**EN FAIT**

**PREMIEREMENT.**– L’avocat de M<sup>me</sup> R.C.C. a formé un pourvoi contre la décision rendue le 7 mars 2018 par le Juzgado de lo Social n° 2 de Ciudad Real (tribunal du travail n° 2 de Ciudad Real, Espagne), rejetant l’action en matière de licenciement pour causes objectives introduite par la travailleuse, M<sup>me</sup> R.C.C., contre l’employeuse, M<sup>me</sup> M.O.L.[. Ce] pourvoi [est] fondé sur un total de sept moyens : les deux premiers relèvent de l’article 193, sous b), de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 10.10.2011 (loi organisant les juridictions sociales du 10 octobre 2011, ci-après la « LRJS ») et portent, aux termes dudit pourvoi, sur le réexamen des éléments de preuve [ ;] les autres relèvent de l’article 193, sous c), de cette même loi et portent sur l’examen des dispositions légales appliquées[. Ces moyens] sont tirés de la violation de diverses dispositions légales et conventionnelles et, notamment, de l’article 44 du [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 2/2015, du 23 octobre 2015, approuvant le texte codifié de la loi sur le statut des travailleurs, ci-après le « statut des travailleurs » ou l’« ET »)]. Le conseil de la partie défenderesse, à savoir l’employeuse, conteste ce pourvoi.

**DEUXIEMEMENT.**– Après avoir pris le pourvoi en délibéré, nous avons rendu une ordonnance en date du 27 novembre 2018, conformément à l’article 79, paragraphe 3, sous b), TUE, et à l’article 267 TFUE, dans le respect des recommandations à l’attention des juridictions nationales, relatives à l’introduction de procédures préjudicielles (JO 2018, C 257, p. 1) et compte tenu de la possibilité que la juridiction de céans décide d’office de poser à la Cour de justice de l’Union européenne une question préjudicielle visant à savoir s’il y a lieu de considérer que le champ d’application décrit à l’article 1<sup>er</sup> de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert [Or. 3] d’entreprises, d’établissements ou de parties d’entreprises ou d’établissements (JO 2001, L 82, p. 16), lu en combinaison avec l’article 44 ET, qui transpose cette directive dans le droit espagnol, inclut les travailleurs salariés engagés par les notaires, qui sont des fonctionnaires publics ayant la qualité d’employeurs à l’égard des personnes à leur service (leurs relations avec ces dernières étant régies par les dispositions générales du droit du travail et par une convention collective spécifique) [ et si,] par conséquent, la protection prévue par cette directive est ou non applicable à ces travailleurs salariés, ces points étant importants dans le présent litige afin de déterminer le calcul de l’ancienneté permettant de déterminer l’indemnisation légalement appropriée dans le cadre d’un licenciement pour raisons objectives au titre de l’article 52, sous c), ET.

[omissis] [observations des parties sur le renvoi préjudiciel] [Or. 4]

### ÉLÉMENTS DE FAIT

**PREMIÈREMENT.**– Aux fins du renvoi préjudiciel, il convient de tenir compte des éléments suivants :

1) Les notaires sont des fonctionnaires publics, qui accèdent à cet emploi public après avoir réussi un des concours à portée nationale périodiquement organisés par la direction générale de l'enregistrement et du notariat du ministère de la Justice. Ces concours sont soumis à une réglementation générale spéciale et le dernier avis de concours connu destiné à couvrir des postes vacants (pour cause de départ à la retraite, de transfert, de congé, de décès ou d'absence de couverture du poste à l'issue du concours précédent) découle d'une décision du 24 octobre 2018 (BOE du 31 octobre 2018)].

2) L'article 1<sup>er</sup> de la Ley de 28 de mayo de 1862, Orgánica del Notariado (loi organique sur le notariat du 28 mai 1862) (Gaceta de Madrid n° 149, du 29 mai 1862), toujours en vigueur, définit le notaire comme « le fonctionnaire public habilité à faire foi, conformément aux lois, des contrats et autres actes extrajudiciaires » et ajoute qu'« il n'y aura dans tout le Royaume qu'une seule catégorie pour ce type fonctionnaires ». Cette loi organique, qui a ultérieurement connu quelques modifications, est complétée, entre autres, par le [Decreto de 2 de junio de 1944 por el que se aprueba con carácter definitivo el] Reglamento de la organización y régimen del Notariado (décret du 2 juin 1944 portant approbation définitive du règlement relatif à l'organisation et au régime du notariat), modifié par le Real Decreto 457/2007, de 19 de enero, (décret royal n° 457/2007, du 19 janvier 2007) et par le Real Decreto 140/2015, de 6 de marzo, sobre Demarcación Notarial (décret royal n° 140/2015, du 6 mars 2015, sur les circonscriptions notariales) (ci-après le « règlement sur le notariat »).

3) Les notaires, qui sont obligatoirement affiliés au Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (régime spécial de la sécurité sociale pour les travailleurs indépendants), sont à la fois des fonctionnaires publics et les employeurs des personnes qui sont à leur service, avec lesquelles ils s'engagent librement par la conclusion de contrats de travail soumis à l'intégralité du droit général du travail (statut des travailleurs, LRJS, loi organique sur la liberté syndicale, etc.) et à l'intégralité du droit du travail de l'Union, puisqu'ils ne sont exclus ni de l'un ni de l'autre. Conformément aux règles générales du statut des travailleurs, ils négocient des conventions collectives, à portée locale jusqu'en 2010 et à portée nationale depuis lors[.] L'article 1<sup>er</sup> de la deuxième convention collective de travail, qui est la dernière à avoir été signée le 24 juillet 2017 (BOE du 6 octobre 2017), porte sur les parties signataires et indique que « [la] présente convention collective nationale entre les notaires et le personnel salarié est signée, d'une part, par l'Asociación Estatal de Empleados de Notarías et la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (FEAPEN-CSIF) ainsi que par la Federación de Servicios de USO (FS-USO), en qualité de représentants des travailleurs, et, d'autre part, par la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE) , en qualité de représentant des employeurs ». [Or. 5]

L'article 9 de cette convention collective, relatif au champ d'application *ratione personae*, prévoit que celle-ci régleme « les relations de travail entre les notaires appartenant à n'importe laquelle des chambres du notariat existantes en

Espagne, quelle que soit la manière dont ces notaires sont organisés, et les travailleurs qu'ils emploient, sans préjudice des règles de droit nationales qui leur sont applicables ».

4) Lorsqu'un notaire met fin à ses activités pour cause de transfert ou de départ à la retraite, le nouveau notaire qui lui succède, qui peut ou non rester dans les mêmes locaux, est tenu de conserver pendant 25 ans les archives (les « minutes ») de son prédécesseur et de délivrer les copies et extraits des actes reçus par ce dernier lorsque les usagers le lui demandent, étant entendu qu'il est habituel (mais pas légalement obligatoire) que le nouveau titulaire du poste conserve le personnel et les installations, dénommés « établissement public » dans la terminologie de l'article 69 du règlement sur le notariat, qui définit celle-ci comme « l'ensemble de moyens humains et matériels organisés afin de répondre à cette finalité » de la fonction publique notariale. Le sort du personnel en cas de licenciement n'est réglé par aucune norme spécifique expresse ni par aucune norme conventionnelle, sauf dans les cas de transfert ou de congé pour convenance personnelle du notaire susmentionnés.

**DEUXIÈMEMENT.**— Il convient de relever certains des éléments de fait les plus remarquables du recours :

1) L'affaire qui nous occupe, à savoir le pourvoi contre la décision rendue le 7 mars 2018 par le Juzgado de lo Social n° 2 de Ciudad Real (tribunal du travail n° 2 de Ciudad Real, Espagne), trouve son origine dans l'introduction d'une action en matière de licenciement pour causes objectives introduite par la travailleuse, M<sup>me</sup> R., contre son employeuse, M<sup>e</sup> M., notaire. La décision rendue en premier degré de juridiction par le Juzgado de lo Social n° 2 de Ciudad Real (tribunal du travail n° 2 de Ciudad Real, Espagne) constate que la travailleuse a fourni ses services en l'étude notariale de Piedrabuena (province de Ciudad Real, communauté autonome de Castille-La Manche) depuis le 7 février 1979 (premier fait établi et non contesté) auprès des différents notaires qui ont successivement occupé le poste.

2) La partie défenderesse a pris ses fonctions le 13 janvier 2016 et la requérante a continué à lui fournir ses services (deuxième fait établi).

3) Le 16 juin 2017, la requérante a reçu de la notaire employeuse une lettre de licenciement avec effet à cette même date, faisant état de causes économiques et invoquant l'article 52, sous c), ET. [Or. 6]

4) Dans cette lettre, l'employeuse, à savoir M<sup>me</sup> M., indique qu'eu égard aux difficultés probatoires, elle reconnaît le caractère abusif du licenciement et verse à la travailleuse une indemnité de 4 036,73 euros qu'elle considère due en vertu de la loi (un montant déterminé par année de travail ou, pour les périodes inférieures à une année, au prorata des mois accomplis, conformément à l'article 56 ET) et qui est calculée sur la base d'une ancienneté au 13 janvier 2016 et d'un salaire

journalier de 81,45 euros (deuxième et troisième faits établis dans le jugement attaqué).

5) La travailleuse a introduit une action en matière de licenciement sollicitant en premier lieu l'annulation de ce dernier ou, alternativement, la constatation de son caractère abusif et demandant en outre certaines sommes qu'elle estime lui être dues.

6) Dans sa décision, le premier juge a considéré que le caractère abusif du licenciement ne fait aucun doute (deuxième motif en droit), puisque l'employeuse le reconnaît elle-même, et que la question litigieuse porte sur le point de départ de l'ancienneté à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation : le 13 janvier 2016, comme le soutient l'employeuse, ou le 7 février 1979, comme l'affirme la travailleuse.

7) Le premier juge a considéré qu'en vertu de l'actuelle convention collective, le point de départ de l'ancienneté aux fins du calcul de l'indemnisation doit être le 13 janvier 2016, raison pour laquelle il a rejeté la demande en ne retenant pas le point de départ du 7 février 1979 avancé par la travailleuse.

8) Le pourvoi formé par la travailleuse porte, outre d'autres demandes, sur l'ancienneté et, par conséquent, sur le calcul de l'indemnisation légale.

## EN DROIT

**PREMIÈREMENT.**— Les dispositions de droit espagnol pertinentes aux fins du présent renvoi préjudiciel sont les suivantes : [Or. 7]

1) L'ancienne convention collective à portée locale pour les travailleurs au service des notaires de la chambre des notaires d'Albacete, publiée par une décision de la direction générale du travail du 12 avril 1996, déjà abrogée en 2010, conclue entre l'Asociación Profesional de Notarios del Ilustre Colegio de Albacete, en qualité de représentant des employeurs, et les représentants des Asociaciones Profesionales de Empleados de Notarías del Colegio Notarial de Albacete y de la Región de Murcia, prévoyait en son article 16, consacré à la suspension et à la cessation du contrat de travail, que :

« Le contrat de travail est suspendu ou prend fin pour les causes établies aux articles 45 et 49 du statut des travailleurs.

Cependant, le notaire qui prend possession d'une étude en qualité de titulaire de celle-ci reprend les relations de travail de son prédécesseur, si la législation en vigueur le permet, ou indemnise le ou les travailleur(s) qu'il n'engage pas selon les modalités déterminées pour chaque cas par le droit positif en vigueur.

Dans l'intervalle, les employés passent sous statut de chômage total ou partiel s'ils sont affectés à l'exécution des tâches résultant des exigences des minutes ou de la liquidation de l'étude antérieure.

Les travailleurs ayant moins de deux ans d'ancienneté effective et ininterrompue à leur poste ne sont pas concernés par la reprise et le notaire précédent est tenu de les indemniser ou de respecter la législation du travail s'ils ne sont pas repris [par le nouveau notaire] ».

2) L'article 55 de la première convention collective à portée nationale entre les notaires et le personnel salarié, du 14 juillet 2010 (BOE du 23 août 2010), signée entre la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA) et la Federación de Servicios de UGT (Fes-UGT), d'une part, et la Federación de Asociaciones Patronales de Notarios de España (FEDANE), d'autre part, dispose :

« La cessation de la relation de travail pour cause de transfert ou de congé de convenance personnelle du notaire donne au travailleur le droit de percevoir l'indemnisation prévue par la législation en vigueur au moment considéré en cas de transfert ou de cessation de la relation de travail pour une cause objective [actuellement fixée à vingt jours de salaire par année de service, l'indemnité pour les **[Or. 8]** périodes inférieures à une année étant calculée au prorata des mois accomplis, avec un plafond de douze mois de salaire, conformément à l'article 40, paragraphe 1, ou à l'article 52, sous c), du statut des travailleurs], et ce en fonction du temps effectivement passé au service du notaire qui met fin à ses activités. L'indemnisation n'est pas due dans les cas suivants :

En cas d'accord entre les notaires, si le travailleur poursuit son activité auprès des autres titulaires du poste.

Si, avant le transfert ou simultanément à celui-ci, le travailleur conclut un accord avec un autre notaire pour continuer à travailler.

Si l'employé accompagne le titulaire du poste dans son nouveau lieu d'activité.

Dans tous les cas, les travailleurs dont la relation de travail prend fin en raison du transfert ou du congé pour convenance personnelle du notaire sont prioritaires pour l'accès aux formations organisées en application de la présente convention collective ».

3) L'article 50 de la deuxième convention collective à portée nationale relatif au personnel des études de notaire (III CCEN), publiée au BOE du 16 septembre 2017, dispose :

« La cessation de la relation de travail pour cause de transfert (exigeant un changement de résidence) ou de congé de convenance personnelle du notaire donne au travailleur le droit de percevoir l'indemnisation prévue par la législation en vigueur au moment considéré en cas de transfert ou de licenciement pour cause objective [actuellement fixée à vingt jours de salaire par année de service, l'indemnité pour les périodes inférieures à une année étant calculée au prorata des mois accomplis, avec un plafond de douze mois de salaire, conformément à l'article 40, paragraphe 1, ou à l'article 52, sous c), du statut des travailleurs], et ce

en fonction du temps effectivement passé au service du notaire qui met fin à ses activités. L'indemnisation n'est pas due dans les cas suivants :

1. En cas d'accord entre les notaires, si le travailleur poursuit son activité auprès des autres titulaires du poste.
2. Si, avant le transfert ou simultanément à celui-ci, le travailleur conclut un accord avec un autre notaire pour continuer à travailler, pour autant que le notaire cocontractant reconnaisse le maintien de l'ancienneté aux fins d'indemnisation.
3. Si l'employé accompagne le titulaire du poste dans son nouveau lieu d'activité. **[Or. 9]**

Dans tous les cas, les travailleurs dont la relation de travail prend fin en raison du transfert ou du congé pour convenance personnelle du notaire sont prioritaires pour l'accès aux formations organisées en application de la présente convention collective ».

4) L'article 44, paragraphe 1, [ET], dispose :

« 1. Le transfert d'une entreprise, d'un centre de travail ou d'une unité de production autonome de cette entreprise ne met pas, par lui-même, fin à la relation d'emploi ; le nouvel employeur est subrogé dans les droits et obligations de l'employeur précédent au titre du contrat de travail et de la sécurité sociale, y compris les engagements liés aux pensions, dans les conditions prévues par la réglementation spécifique applicable et, en général, toutes les obligations en matière de protection sociale complémentaire qu'aurait souscrites le cédant.

2. Aux fins du présent article, est considérée comme une succession d'entreprise le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, essentielle ou accessoire ».

5) L'article 56 ET dispose, dans la mesure pertinente aux fins du présent litige :

« 1. Lorsque le licenciement est déclaré abusif, l'employeur, dans un délai de 5 jours à compter de la signification du jugement, soit réintègre le salarié dans l'entreprise, soit procède au versement d'une indemnité équivalant à 33 jours de salaire par année d'ancienneté, les périodes inférieures à une année étant prises en considération au prorata des mois accomplis, sous la limite de 24 mensualités. L'option indemnitaire entraîne la cessation du contrat de travail, qui prend effet à la date de l'arrêt effectif du travail ».

6) L'article 52, sous c), ET, prévoit que le contrat peut prendre fin « en présence de l'une des causes prévues à l'article 51, paragraphe 1, [du même statut] et si la cessation concerne un nombre de travailleurs inférieur à celui prévu par cette disposition », un de ces causes étant la cause économique.

7) L'article 53, paragraphe 1, sous a) e b), ET, prévoit, en ce qui concerne le licenciement individuel pour causes objectives, que : **[Or. 10]**

« 1. L'adoption de la décision de cessation au titre de l'article qui précède est soumise aux conditions suivantes :

- a) communication écrite au travailleur indiquant la cause de la cessation ;
- b) versement au travailleur, simultanément à la notification de la communication écrite, d'une indemnité de vingt jours de salaire par année d'ancienneté ou, pour les périodes inférieures à une année, au prorata des mois accomplis, avec un plafond de douze mensualités. »

8) La jurisprudence espagnole, peu abondante, et dans laquelle il convient de relever les arrêts du Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) suivants :

- 1) L'arrêt du 15 décembre 2004, dans lequel le Tribunal Supremo (Cour suprême) s'est référé à un article du règlement sur le notariat de 1956 en indiquant que cette disposition devait être considérée comme étant *« nécessairement abrogée, à tout le moins depuis la promulgation du statut des travailleurs, dont les dispositions dérogatoires privaient d'effet toutes les dispositions contraires à cette loi. Par ailleurs, les relations de travail des travailleurs des études notariales ne sont pas reprises parmi les relations de travail énumérées à l'article 2 et la fin des activités de l'employeur n'est pas reprise parmi les causes d'extinction énumérées à l'article 49, sauf en cas de départ à la retraite ou de décès de l'employeur ou dans les cas donnant lieu à l'extinction du contrat de travail pour causes objectives dans les hypothèses prévues aux articles 51 et 52, sous c), dudit statut. Cela implique que les seules dispositions de ce décret qui subsistent sont celles compatibles avec la réglementation du contrat de travail portée par le statut des travailleurs, ce qui n'est pas le cas des dispositions relatives à la cessation du contrat de travail »*.
- 2) L'arrêt du 23 juillet 2010, qui est le dernier arrêt connu du Tribunal Supremo (Cour suprême) et a été rendu à l'issue du pourvoi en cassation en vue d'harmoniser la jurisprudence n° 2979/2009 dans une affaire relative à la fin des activités d'un notaire affecté à une étude pour cause de remplacement par le titulaire dudit poste[. Le Tribunal Supremo (Cour suprême) y] indique que la nature juridique de la charge publique assumée par le notaire *« n'exclut pas le statut d'employeur de ce dernier, puisque les critères imposés par l'article 1, paragraphe 2, du statut des travailleurs sont réunis, ce qui implique qu'il doit exécuter les obligations que la législation du travail impose à l'employeur [...] »* mais précise cependant plus loin que *« le notaire n'est pas titulaire d'une organisation de ressources humaines et matérielles susceptible de créer une situation de transfert d'entreprises lorsqu'il transmet l'étude dans laquelle il a assumé la charge publique qui lui incombe, puisque ses nominations successives et [Or. 11] ses transferts*

*subséquents dépendent du gouvernement et que le fait d'être nommé dans une étude déterminée ne fait pas non plus de lui le titulaire de l'ensemble organisationnel propre à cette étude, mais un simple dépositaire de ses minutes et la figure visible et dirigeante de la mission publique – et non du service public au sens strict – qui y est accomplie ».*

**DEUXIÈMEMENT.**– Nous sommes en présence d'un licenciement pour cause objective économique – qui ne résulte dès lors pas du transfert du titulaire de l'étude vers un autre poste –, incontestablement soumis aux règles générales applicables à ce type de licenciement[. Lors d'un licenciement pour cause objective,] la détermination de l'ancienneté à prendre en compte est essentielle, que ledit licenciement soit ou non abusif, dès lors que les deux hypothèses ouvrent le droit à une indemnisation calculée sur la base du salaire réel et de l'ancienneté du travailleur à concurrence d'un plafond déterminé selon que ledit licenciement est jugé abusif ou justifié. [La situation qui nous occupe est la suivante :] depuis le 7 février 1979, la travailleuse, M<sup>me</sup> R, a fourni ses services, de manière ininterrompue et sur le même lieu de travail, aux divers notaires successivement nommés dans la commune de Piedrabuena, auxquels elle a été liée par une relation de travail ordinaire[. L]es précédents titulaires du poste ont reconnu son ancienneté d'origine[. L]a nouvelle titulaire du poste, M<sup>e</sup> M., est devenue son employeuse le 13 janvier 2016[. M<sup>e</sup> M.] a repris les travailleurs occupés par le précédent notaire titulaire de ce poste, avec les mêmes éléments matériels et dans le même lieu de travail, où étaient conservées les minutes (définies à l'article 272 du règlement sur le notariat comme l'ensemble des « actes publics et autres documents ajoutés chaque année à cet ensemble »), sans reprendre cette ancienneté d'origine[. M<sup>e</sup> M.] a postérieurement décidé de licencier la travailleuse pour cause économique[. L]a juridiction de céans se demande donc si cette situation relève du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, sous a), de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, qui prévoit que celle-ci est applicable « à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion »[. e]t ce dans la mesure où, au [Or. 12] cas où il serait fait droit à la demande, l'application de la directive aurait pour conséquence le maintien de l'ancienneté depuis le départ. Il convient à cet égard de tenir compte du fait que le droit espagnol du travail général n'exclut pas ces travailleurs de l'application de la législation du travail et du fait que les conventions collectives (qui, en tout état de cause, ne sauraient aller à l'encontre de la loi ni du droit de l'Union) ont uniquement réglé la situation consécutive à la cessation du contrat en conséquence du transfert du notaire, qui est l'employeur de ses travailleurs à titre privé, vers un autre poste.

**TROISIÈMEMENT.**– La procédure est suspendue, la jurisprudence espagnole n'a pas tranché le problème et la question posée est essentielle pour statuer sur le recours, aux fins de la détermination de l'ancienneté de la travailleuse

requérante[. L]a juridiction de céans estime dès lors que la situation de cette dernière pourrait relever de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, sous a), de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, auquel cas il faudrait prendre en considération son ancienneté depuis le début de la chaîne d'engagements avec les divers notaires qui se sont succédés dans le poste, poste qu'ils ont quitté pour cause de transfert, de départ à la retraite ou pour d'autres raisons [omissis] [suspension de la procédure]

### **[LA COUR DE CÉANS] DÉCIDE**

[omissis] [D]e poser à la Cour de Justice de l'Union européenne la question préjudicielle suivante :

L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, sous a), de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, et, par conséquent, le contenu de ladite directive, sont-ils applicables à une situation dans laquelle le titulaire d'une étude notariale, qui est à la fois fonctionnaire public et employeur à titre privé des travailleurs à son service et dont les **[Or. 13]** relations en qualité d'employeur sont régies par le droit général du travail ainsi que par une convention collective sectorielle, succède au titulaire précédent de l'étude, reprend ses minutes, continue d'exercer l'activité dans le même lieu de travail avec la même structure matérielle, et reprend le personnel qui était salarié par ce dernier ?

[omissis] [formules procédurales finales]