



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 92/21

Luxembourg, le 3 juin 2021

Arrêt dans l'affaire C-784/19
« Team Power Europe » EOOD/Direktor na Teritorialna direktsia na
Natsionalna agentsia za prihodite – Varna

Pour être considérée comme « exerçant normalement ses activités » dans un État membre, une entreprise de travail intérimaire doit effectuer une partie significative de ses activités de mise à la disposition de travailleurs au profit d'entreprises utilisatrices établies et exerçant leurs activités sur le territoire dudit État membre

L'exercice d'activités de sélection et de recrutement de travailleurs intérimaires dans l'État membre dans lequel l'entreprise de travail intérimaire est établie ne suffit pas pour que cette entreprise soit regardée comme y exerçant des « activités substantielles »

Au cours de l'année 2018, un ressortissant bulgare a conclu un contrat de travail avec Team Power Europe, une société de droit bulgare dont l'objet social est l'exercice d'une activité de travail intérimaire et de courtage à la recherche d'emploi en Bulgarie et dans d'autres pays. En vertu de ce contrat, il a été mis à disposition d'une entreprise utilisatrice établie en Allemagne. Entre le 15 octobre et le 21 décembre 2018, il devait accomplir son travail sous la direction et le contrôle de cette entreprise allemande.

Considérant, d'une part, que la relation directe entre Team Power Europe et le travailleur en cause n'avait pas été maintenue et, d'autre part, que cette entreprise n'exerçait pas une activité substantielle sur le territoire bulgare, le service des recettes de la ville de Varna (Bulgarie) a rejeté la demande de Team Power Europe tendant à la délivrance d'un certificat A 1 attestant que la législation bulgare de sécurité sociale était applicable au travailleur en cause pendant la période de sa mise à disposition. Selon ce service, la situation de ce travailleur ne relevait donc pas du champ d'application de l'article 12, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004¹, en vertu duquel cette législation bulgare aurait été applicable. La réclamation administrative introduite par Team Power Europe contre cette décision du service des recettes a été rejetée.

C'est dans ce contexte que l'Administrativen sad - Varna (tribunal administratif de Varna), saisi d'un recours juridictionnel tendant à l'annulation de la décision de rejet de cette réclamation administrative, a décidé d'interroger la Cour sur les critères pertinents à prendre en compte afin d'apprécier si une entreprise de travail intérimaire exerce généralement des « activités substantielles autres que des activités de pure administration interne » sur le territoire de l'État membre dans lequel elle est établie, au sens de l'article 14, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 987/2009², lequel précise l'article 12, paragraphe 1, du règlement n° 883/2004. En effet, la

¹ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO 2004, L 166, p. 1, et rectificatif JO 2004, L 200, p. 1), tel que modifié par le règlement (UE) n° 465/2012 du Parlement européen et du Conseil, du 22 mai 2012 (JO 2012, L 149, p. 4). Plus précisément, en vertu de l'article 12, paragraphe 1, de ce règlement, « [l]a personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre État membre, demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas vingt-quatre mois et que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne ».

² Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil, du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO 2009, L 284, p. 1). Aux termes de l'article 14, paragraphe 2, de ce règlement, « [a]ux fins de l'application de l'article 12, paragraphe 1, du règlement de base, les termes "y exerçant normalement ses activités" désignent un employeur qui exerce généralement des activités substantielles autres que des activités de pure administration interne sur le territoire de l'État membre dans lequel il est établi. Ce point est déterminé en tenant compte de tous les facteurs caractérisant les

satisfaction de cette exigence par Team Power Europe conditionne l'applicabilité de cette dernière disposition à cette affaire.

Dans son arrêt, rendu en grande chambre, la Cour précise, en ce qui concerne les entreprises de travail intérimaire, la portée de la notion d'« employeur exerçant normalement ses activités » dans un État membre prévue par cette disposition et précisée à l'article 14, paragraphe 2, du règlement n° 987/2009.

Appréciation de la Cour

La Cour procède, tout d'abord, à une interprétation littérale de cette dernière disposition et relève qu'une entreprise de travail intérimaire se caractérise par le fait qu'elle exerce un ensemble d'activités consistant à procéder à la sélection, au recrutement et à la mise à la disposition de travailleurs intérimaires au profit d'entreprises utilisatrices. À cet égard, la Cour indique que, bien que les activités de sélection et de recrutement de travailleurs intérimaires ne puissent être qualifiées d'« activités de pure administration interne » au sens de cette disposition, l'exercice de ces activités dans l'État membre dans lequel une telle entreprise est établie ne suffit pas pour qu'elle soit regardée comme y exerçant des « activités substantielles ». En effet, les activités de sélection et de recrutement de travailleurs intérimaires ont pour unique objet la mise à la disposition ultérieure par celle-ci de tels travailleurs au profit d'entreprises utilisatrices. La Cour relève à cet égard que, si la sélection et le recrutement de travailleurs intérimaires contribuent certes à générer le chiffre d'affaires réalisé par une entreprise de travail intérimaire, ces activités constituant un préalable indispensable à la mise à disposition ultérieure de tels travailleurs, seule la mise à la disposition de ces travailleurs au profit d'entreprises utilisatrices en exécution des contrats conclus à cette fin avec ces derniers génère effectivement ce chiffre d'affaires. En effet, les revenus d'une telle entreprise dépendent du montant de la rémunération versée aux travailleurs intérimaires ayant été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices.

S'agissant, ensuite, du contexte dans lequel la disposition visée s'inscrit, la Cour rappelle que le cas dans lequel un travailleur détaché pour effectuer un travail dans un autre État membre demeure soumis à la législation du premier État membre constitue une dérogation à la règle générale selon laquelle la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre est soumise à la législation de cet État membre³. Par conséquent, la disposition qui régit un tel cas doit faire l'objet d'une interprétation stricte. Dans cette perspective, cette règle dérogatoire ne saurait s'appliquer à une entreprise de travail intérimaire qui ne procède, dans l'État membre où elle est établie, aucunement ou, tout au plus, que de manière négligeable à la mise à la disposition de travailleurs au profit d'entreprises utilisatrices qui y sont également établies. Par ailleurs, les définitions des notions d'« entreprise de travail intérimaire » et de « travailleur intérimaire », prévues par la directive 2008/104/CE⁴, en ce qu'elles font ressortir la finalité de l'activité d'une entreprise de travail intérimaire, étayaient également l'interprétation selon laquelle une telle entreprise ne peut être considérée comme exerçant, dans l'État membre dans lequel elle est établie, des « activités substantielles » que si elle y accomplit de manière significative des activités de mise à la disposition de ces travailleurs au profit d'entreprises utilisatrices exerçant leurs activités dans le même État membre.

S'agissant, enfin, de l'objectif poursuivi par la disposition concernée, la Cour énonce que la dérogation contenue à l'article 12, paragraphe 1, du règlement n° 883/2004, qui représente un avantage offert aux entreprises exerçant la libre prestation de services, ne saurait bénéficier aux entreprises de travail intérimaire orientant leurs activités de mise à disposition de travailleurs intérimaires exclusivement ou principalement vers un ou plusieurs États membres autres que celui dans lequel elles sont établies. En effet, la solution contraire risquerait d'inciter ces entreprises au *forum shopping* en s'établissant dans l'État membre ayant la législation de sécurité sociale qui leur est la plus favorable. À terme, une telle solution risquerait d'aboutir à une réduction du niveau de

activités de l'entreprise en question ; les facteurs pertinents doivent être adaptés aux caractéristiques propres de chaque employeur et à la nature réelle des activités exercées. »

³ Prévues à l'article 11, paragraphe 3, sous a), du règlement n° 883/2004.

⁴ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil, du 19 novembre 2008, relative au travail intérimaire (JO 2008, L 327, p. 9).

protection offert par les systèmes de sécurité sociale des États membres. En outre, la Cour souligne que le fait d'accorder un tel bénéfice à ces mêmes entreprises aurait pour effet de créer, entre les différentes modalités d'emploi possibles, une distorsion de la concurrence en faveur du recours au travail intérimaire par rapport aux entreprises recrutant directement leurs travailleurs, lesquels seraient affiliés au régime de sécurité sociale de l'État membre dans lequel ils travaillent.

La Cour conclut qu'**une entreprise de travail intérimaire établie dans un État membre doit, pour être considérée comme « exerçant normalement ses activités » dans cet État membre, effectuer une partie significative de ses activités de mise à la disposition de travailleurs intérimaires au profit d'entreprises utilisatrices établies et exerçant leurs activités sur le territoire dudit État membre.**

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Amanda Nouvel 📞 (+352) 4303 2524.