

Version anonymisée

Traduction

C-550/19 - 1

Affaire C-550/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

17 juillet 2019

Juridiction de renvoi :

Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid (Espagne)

Date de la décision de renvoi :

4 juillet 2019

Partie requérante :

EV

Partie défenderesse :

Obras y Servicios Públicos, S.A.

Acciona Agua, S.A.

[omissis] [identification de l'affaire et des parties]

ORDONNANCE

Madrid, le 4 juillet 2019

[omissis] [identification de la formation de jugement]

EN FAIT

PREMIEREMENT.– Brefs antécédents de procédure

[omissis] EV [omissis] [a introduit], le 5 septembre 2017, une action en reconnaissance de droits contre son employeur, OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, S.A., et la société ACCIONA AGUA, S.A., par laquelle il demande,

en substance, [qu'il] soit dit pour droit que son ancienneté remonte au 8 janvier 1996 et que sa relation [de travail] était à durée indéterminée. **[Or. 2]**

[omissis] [questions procédurales internes]

[omissis] [le tribunal de céans a estimé] que l'interprétation du droit de l'Union est nécessaire à la résolution du litige [omissis] et a rendu, le 29 mars 2019, une décision accordant aux parties un délai de cinq jours pour se prononcer sur l'opportunité du présent renvoi préjudiciel.

Les parties ont présenté des observations, qui sont jointes à la présente ordonnance et sont tenues pour reproduites.

Après avoir analysé ces observations, [omissis] [le tribunal de céans] conclut à la nécessité de déférer un renvoi préjudiciel en interprétation du droit de l'Union afin de pouvoir statuer dans la présente procédure. [omissis] [dispositions du droit de l'Union reproduites plus loin]

DEUXIEMEMENT.– Détermination des faits

Aux fins du présent renvoi préjudiciel, il convient de tenir compte des faits suivants, qui [omissis] ont été vérifiés :

- 1 EV a conclu avec OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, S.A. les contrats suivants :
 - Contrat de travail à durée déterminée pour un travail ou un service nettement défini, à temps plein, conclu le 8 janvier 1996, qui a pris fin le 16 janvier 1997 [omissis] **[Or. 3]**
 - Contrat de travail à durée déterminée pour un travail ou un service nettement défini, à temps plein, conclu le 24 janvier 1997, qui a pris fin le 30 juin 2001 [omissis]
 - Contrat de travail à durée déterminée pour un travail ou un service nettement défini, à temps plein, conclu le 1^{er} juillet 2001, qui a pris fin le 30 septembre 2005 [omissis]
 - Contrat de travail à durée déterminée pour un travail ou un service nettement défini, à temps plein, conclu le 1^{er} octobre 2005, qui a pris fin le 31 décembre 2009 [omissis]
 - Contrat de travail à durée déterminée pour un travail ou un service nettement défini, à temps plein, conclu le 1^{er} janvier 2010, qui a pris fin le 31 décembre 2013 [omissis]
 - Contrat de travail à durée déterminée pour un travail ou un service nettement défini, à temps plein, conclu le 1^{er} janvier 2014, toujours en vigueur [omissis]

2

- 2 La société défenderesse, OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, S.A., [omissis] reconnaît au requérant [omissis] une ancienneté [remontant] au 1^{er} janvier 2014.
- 3 Le 3 octobre 2017, la société ACCIONA AGUA, S.A. s'est subrogée à OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, S.A., en qualité d'employeur du requérant, après avoir obtenu l'attribution d'un marché public dénommé « Travaux urgents de rénovation et de réparation sur le réseau d'approvisionnement et de réutilisation de Canal de Isabel II Gestión SA * (dossier n° 148/2016, lot 2) ».

DROIT APPLICABLE

I. Droit espagnol applicable

A) Convention collective de travail du secteur de la construction (ci-après la « CCT »)

Article 24. Contrat de travail à durée déterminée pour un travail nettement défini dans le secteur de la construction, dit « fijo de obra ».

« 2. Ce contrat est en général conclu pour un seul chantier, indépendamment de sa durée, et prend fin lorsque les travaux à accomplir sur ledit chantier et relevant du métier et de la catégorie auxquelles appartient le travailleur sont terminés. Ce contrat est toujours constaté par écrit. [Or. 4]

Les dispositions de l'article 15, paragraphe 1, sous a), premier alinéa, [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, portant approbation du texte de refonte du statut des travailleurs) (ci-après "E.T." ou le "code du travail")] ne sont dès lors pas applicables, indépendamment de la durée du contrat, et les travailleurs conservent le statut "fijo de obra" tant dans les cas visés par cette disposition qu'en cas de transfert d'entreprise, au sens de l'article 44 E.T., ou de transfert d'effectif visé à l'article 27 de la présente convention collective.

[...]

5. L'engagement pour différents postes de travail, avec ou sans interruption, par l'intermédiaire d'au moins deux contrats "fijo de obra" conclus avec la même entreprises ou avec le même groupe d'entreprises pendant la période et dans le délai établi à l'article 15, paragraphe 5, E.T., n'implique par conséquent pas l'acquisition du statut de travailleur à durée indéterminée prévu par cette disposition.

* N.d.t. : Entreprise publique chargée de la gestion des ressources hydriques à Madrid, Espagne.

À ces fins, les postes de travail sont différents lorsqu'un des facteurs visés à l'article 22 de la présente convention collective est modifié.

Le statut de travailleur à durée indéterminée n'est pas acquis non plus en cas de transfert d'entreprise, au sens de l'article 44 E.T., ou de transfert d'effectif visé à l'article 27 de la présente convention collective.[»]

Article 27. Transfert d'effectif dans les contrats publics de maintenance de routes ou de voies ferrées, de réseaux d'eau, ou de concession municipale de maintenance et de réfection de trottoirs, pavements, voies publiques et réseau d'égouts.

*« 1. Afin de contribuer à garantir le principe de stabilité de l'emploi chez les travailleurs engagés par des entreprises et des entités venant à se succéder, totalement ou partiellement et quelle que soient les modalités contractuelles, dans tout contrat public de réfection ou de maintenance d'autoroutes, voies rapides, routes ou voies ferrées, réseaux d'eau, ainsi que dans toute concession municipale de maintenance et de réfection de trottoirs, pavements, voies publiques et réseau d'égouts visés à l'article 3, sous b), et dans l'annexe 1, sous b), de la présente convention collective, il est instauré, exclusivement pour ces activités, une obligation de transfert des effectifs entre les entreprises sortante et entrante, qui est réalisé conformément aux exigences et aux conditions prévues au présent article.
[Or. 5]*

Dans les contrats publics de réseaux d'eau, ainsi que dans les concessions municipales de maintenance et de réfection de trottoirs, pavements, voies publiques et réseau d'égouts, le transfert d'effectif visé à l'alinéa précédent s'applique aux contrats municipaux pour les nouveaux marchés de contrats publics ouverts à partir du lendemain de la publication de la présente convention collective au Boletín Oficial del Estado. Ce qui précède est établi sans préjudice des dispositions de la convention collective de la branche "construction et travaux publics" de la communauté autonome de Madrid actuellement en vigueur.

Le terme "contrat public" [ou "contrata"] désigne ci-après, de manière générique, toute forme de marché public relatif aux activités précédemment décrites, exécuté, en tout ou en partie, par une entreprise, une société, un organisme public ou par une autre sorte d'entité déterminé, quelle que soit sa forme juridique.

2. Dans tous les cas de finalisation, de perte, d'annulation ou de cession d'un contrat public, ainsi que dans tout autre cas de figure ou situation impliquant le remplacement des entités ou des personnes physiques ou morales effectuant l'activité concernée par le contrat, les travailleurs de l'entreprise sortante affectés audit contrat sont transférés à la nouvelle entreprise ou entité appelée à effectuer l'activité concernée, celle-ci étant

tenue de respecter les droits et obligations reconnus aux travailleurs auprès de l'entreprise qu'elle remplace.

Dès lors que le transfert prévu au présent article implique une amélioration de la législation en vigueur, il est expressément prévu que ces droits et obligations sont exclusivement limités aux droits et obligations résultant du dernier contrat conclu par le travailleur avec l'entreprise qui sort du contrat public, sans que l'entreprise qui y entre soit liée par un quelconque contrat ou accord antérieur, particulièrement aux fins des années de service, des indemnités de fin de contrat et de tout autre mécanisme prenant en considération la durée de prestation de services, à moins que le travailleur se soit déjà vu reconnaître de tels droits par un jugement coulé en force de chose jugée antérieur au transfert et que ces droits aient été communiqués à l'entreprise entrante dans le délai et selon les modalités établis dans le présent article.

3. Ce transfert est subordonné à la condition que les travailleurs aient travaillé dans le cadre du contrat public changeant de titulaire au moins quatre mois avant la [Or. 6] date de fin effective dudit contrat, quelle que soit la forme de leur contrat de travail, indépendamment du fait qu'ils aient travaillé dans le cadre d'un autre contrat public avant cette période de quatre mois. Les membres du personnel ou les travailleurs qui ne répondent pas à ces exigences et conditions n'auront pas le droit d'être transférés.

[omissis] [hypothèses de transfert différentes de celle visée par la présente affaire]

4. Afin de garantir la transparence de la procédure d'appel d'offres, l'entreprise ou l'entité dont le contrat est résilié ou prend fin lors de l'ouverture de la procédure est tenue de mettre à disposition des entreprises soumissionnaires la liste de tout le personnel susceptible de faire l'objet d'un transfert, reprenant les noms, prénoms, document d'identité, numéro d'inscription à la sécurité sociale, ancienneté, temps et horaire de travail, modalités d'engagement, date de congés et rémunérations perçues à quelque titre que ce soit, en individualisant chaque poste et les chiffres qui lui correspondent. [Or. 7]

5. Par ailleurs, pour que le transfert ait lieu, l'entreprise dont le contrat est résilié ou prend fin notifie impérativement par écrit l'obligation de transfert à la nouvelle entreprise adjudicataire ou à l'entité qui reprend le contrat public, dans un délai non prorogeable de quinze jours francs, expirant à la date effective de finalisation du contrat public, ou dans un délai non prorogeable de quinze jours à compter de la date de la communication authentique de la cessation, tout lui en communiquant simultanément les documents suivants :

[omissis] [liste de documents à communiquer]

L'entreprise sortante est également tenue de démontrer à l'entreprise entrante, préalablement au transfert et par un document émis [Or. 8] pour chaque travailleur concerné, qu'elle a versé à chacun de ces travailleurs la part de ses rémunérations jusqu'au moment du transfert, sans qu'aucune somme ne reste en suspens. À cette fin, les travailleurs qui n'ont pas pris leurs congés réglementaires au moment du transfert bénéficient de ces congés auprès du nouvel adjudicataire, qui devra seulement leur payer la part des congés qui lui incombe, le paiement de l'autre part incombant à l'adjudicataire antérieur, qui devra s'en acquitter dans le cadre d'une régularisation.

6. Dans l'hypothèse où un ou plusieurs contrats publics exécutés par une ou plusieurs entreprises ou entités sont fragmentés ou divisés en différentes parties, zones ou services en vue de leur adjudication ultérieure, les travailleurs répondant aux conditions prévues au paragraphe 3 du présent article en ce qui concerne le contrat public antérieur et pour lesquels la ou les entreprise(s) sortante(s) ont respecté les obligations établies au paragraphe 5 du présent article sont affectés au nouveau titulaire du contrat.

7. Lorsque plusieurs contrats publics, services, zones ou subdivisions de zones sont regroupés en un ou plusieurs contrats publics, services, zones ou subdivisions de zones, le transfert d'effectifs concerne tous les travailleurs répondant aux conditions prévues au paragraphe 3 du présent article en ce qui concerne un des contrats publics antérieurs et pour lesquels la ou les entreprise(s) sortante(s) ont respecté les obligations établies au paragraphe 5 du présent article.

8. Cet article doit impérativement être appliqué par les parties qu'il désigne, à savoir l'entreprise ou l'entité sortante, le nouvel adjudicataire et le travailleur. Une fois que les conditions prévues aux paragraphes 3, 4 et 5 sont remplies, il sort ses effets dans tous les cas de substitution de contrat public, de parties audit contrat ou de zones dudit contrat résultant de leur fragmentation, de leur division, ou de leur éventuel regroupement, même s'il s'agit de substitutions normales entre entreprises ou entités effectuant l'activité concernée. Ce qui précède est établi indépendamment des hypothèses de succession d'entreprise, qui restent soumises aux dispositions de l'article 44 E.T.. [Or. 9]

9. Le transfert prévu au présent article reste contraignant lorsque le pouvoir adjudicateur suspend l'activité visée par le contrat public pour une période ne dépassant pas douze mois.

10. Lors d'un transfert, le personnel concerné conserve les conditions économiques et sociales prévues par la présente convention collective si celle-ci s'applique à l'entreprise sortante au moment dudit transfert, quand bien même l'entreprise cessionnaire ou entrante appliquerait à ses

travailleurs des conditions moins favorables en vertu d'une convention collective à portée générale conclue au sein de l'entreprise. L'application des conditions prévues par la présente convention collective est maintenue jusqu'au terme de la période de validité établie dans cette matière au point 2 de l'article 7, relatif à l'application dans le temps. »

B) Code du travail

Article 15. Durée du contrat

« 1. Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée.

Un contrat à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

- a) *Lorsque le travailleur est engagé en vue de l'achèvement d'une tâche ou d'un service déterminé, autonome et détachable de l'ensemble de l'activité de l'entreprise, dont l'exécution, tout en étant limitée dans le temps, est, en principe, d'une durée incertaine. Ces contrats ne peuvent avoir une durée supérieure à trois ans, qui peut être prolongée d'un maximum de douze mois par une convention collective sectorielle nationale ou, à défaut, par une convention collective sectorielle de niveau inférieur. À l'issue de ces délais, les travailleurs acquièrent le statut de travailleurs permanents de l'entreprise.*

Les conventions collectives sectorielles nationales et de niveau inférieur, y compris les conventions d'entreprise, peuvent déterminer les travaux ou tâches détachables de l'activité normale de l'entreprise susceptibles d'être couverts par des contrats de cette nature.

- b) *Lorsque les circonstances du marché, une accumulation de travail ou un excès de commandes l'exigent, même dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise. Dans de tels cas, les contrats ont une durée maximale de six mois, sur une période de [Or. 10] douze mois prenant cours à partir du moment où de tels motifs se produisent. La durée maximale de ces contrats et la période pendant laquelle ils peuvent être conclus au regard du caractère saisonnier de l'activité dans le cadre de laquelle ces circonstances peuvent se présenter peut être modifiée par convention collective sectorielle nationale ou, à défaut, par convention collective sectorielle de niveau inférieur. Dans un tel cas de figure, la période maximale pendant laquelle de tels contrats peuvent être conclus est de dix-huit mois, la durée du contrat ne pouvant être supérieure aux trois quarts de la période de référence établie ni, au plus, à douze mois.*

Si le contrat a été conclu pour une durée inférieure à la durée maximale établie par la loi ou par la convention collective, il peut être prolongé de l'accord des parties, une seule fois, sans que la durée totale du contrat ne puisse excéder cette durée maximale.

Les activités pour lesquelles des contrats à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité peuvent être conclus et les critères généraux relatifs au rapport adéquat entre le nombre de contrats de ce type et l'effectif total de l'entreprise peuvent être déterminés par convention collective.

- c) *Lorsqu'il s'agit de remplacer un travailleur ayant droit au maintien de son poste de travail, à condition que le contrat de travail spécifie le nom du travailleur remplacé et le motif de remplacement.*

[...]

5. *Sans préjudice des dispositions des paragraphes 1, sous a), 2 et 3, du présent article, les travailleurs qui ont été engagés, avec ou sans interruption, pour une durée supérieure à 24 mois sur une période de 30 mois afin d'occuper un poste de travail identique ou différent au sein de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises dans le cadre d'au moins deux contrats temporaires, que soit directement ou par leur mise à disposition par des entreprises de travail intérimaire et selon des modalités contractuelles à durée déterminée identiques ou différentes, acquièrent la qualité de travailleurs permanents.*

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également en cas de transfert d'entreprise ou de subrogation d'entreprise conformément à la loi ou à la convention collective.

Compte tenu des particularités de chaque activité et des caractéristiques du poste de travail, les conventions collectives établissent des critères destinés à empêcher l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée conclus avec plusieurs travailleurs [Or. 11] pour occuper un même poste de travail préalablement occupé par des travailleurs ayant conclu ce type de contrat, avec ou sans interruption, y compris les contrats d'intérimaire conclus avec des entreprises de travail intérimaire.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent ni à l'utilisation des contrats de formation, des contrats de remplacement d'un départ à la retraite partiel ou des contrats de travail à durée déterminée destinés à couvrir un poste vacant ou à remplacer un travailleur, ni aux contrats de travail temporaires conclus dans le cadre des programmes publics de formation par l'emploi, ni aux contrats de travail temporaires utilisés par des entreprises d'insertion dûment enregistrées et dont l'objet est considéré comme un élément essentiel d'un parcours d'insertion personnalisé. »

Article 44. La succession d'entreprises

« 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, de manière générale, dans toutes les obligations en matière de protection sociale complémentaire qu'aurait souscrites le cédant.

2. Aux fins du présent article, 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, qu'elle soit essentielle ou accessoire, est considéré comme une succession d'entreprise.

3. Sans préjudice des dispositions de la législation relative à la Sécurité sociale, en cas de transfert par acte entre vifs, le cédant et le cessionnaire sont solidairement responsables pendant trois ans des obligations nées du contrat de travail avant le transfert et qui n'ont pas été remplies.

Le cédant et le cessionnaire répondent en outre solidairement des obligations nées après le transfert dans l'hypothèse où la cession est déclarée illégale.

4. Sauf convention contraire constatée par un accord d'entreprise entre le cessionnaire et les représentants des travailleurs une fois la succession accomplie, les relations de travail des travailleurs concernés par la succession restent régies par la convention collective en application dans l'entreprise, le centre de travail ou l'unité de production autonome concernés au moment de la transmission. **[Or. 12]**

La convention collective d'origine continue de s'appliquer jusqu'à sa date d'expiration ou jusqu'à l'entrée en vigueur d'une autre convention collective nouvelle applicable à l'entité économique transférée.

5. Lorsque l'entreprise, le centre de travail ou l'unité de production faisant l'objet du transfert conserve son autonomie, le transfert d'entreprise ne met pas fin, en soi, au mandat des représentants légaux des travailleurs, qui continuent à exercer leurs fonctions dans les mêmes termes et aux mêmes conditions qu'auparavant.

6. Le cédant et le cessionnaire informent les représentants légaux de leurs travailleurs respectifs concernés par le transfert des points suivants :

- a) Date prévue du transfert ;
- b) Motifs du transfert ;

- c) *Conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs ; et*
- d) *Mesures prévues pour les travailleurs.*

7. *Si les travailleurs n'ont pas de représentants légaux, le cédant et le cessionnaire communiquent les informations visées au paragraphe précédent aux travailleurs susceptibles d'être concernés par le transfert.*

8. *Le cédant est tenu de communiquer les informations visées aux paragraphes précédents suffisamment longtemps avant la réalisation du transfert. Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations suffisamment longtemps à l'avance et, en tout état de cause, avant que le transfert affecte les conditions d'emploi et de travail des travailleurs.*

En cas de fusion et de scission de sociétés, le cédant et le cessionnaire communiquent les informations indiquées au plus tard au moment de la publication de la convocation des assemblées générales appelées à adopter les accords respectifs.

9. *Le cédant ou le cessionnaire qui, en raison du transfert, prévoit d'adopter des mesures en matière d'emploi concernant ses travailleurs est tenue d'ouvrir une période de consultations avec les représentants légaux des travailleurs, portant sur les mesures prévues et leurs conséquences pour les travailleurs. Cette période de consultations se déroule suffisamment longtemps avant que les mesures prennent effet. Pendant la période de consultations, les parties négocient de bonne [Or. 13] foi en vue de parvenir à un accord. Lorsque les mesures prévues consistent en des transferts collectifs dans le cadre de la mobilité géographique des travailleurs ou en des modifications substantielles des conditions de travail à caractère collectif, la procédure de consultation prévue au paragraphe précédent est adaptée aux dispositions des articles 40, paragraphe 2, et 41, paragraphe 4, de la présente loi.*

10. *Les obligations d'information et de consultation prévue au présent article s'appliquent indépendamment du fait que la décision de transfert ait été adoptée par les entreprises cédante et cessionnaire ou par les entreprises qui exercent un contrôle sur celles-ci. Aucune justification du cédant ou du cessionnaire fondée sur l'absence de communication des informations nécessaires par l'entreprise qui a pris la décision ne saurait être prise en considération à cet égard.*

II. Droit de l'Union applicable

A) La directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Principe de non-discrimination (clause 4)

« 1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives. »

B) 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.

Article 3

« 1. Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. [Or. 14]

Les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert. »

EN DROIT

PREMIEREMENT. – PRESUPPOSES

1. La directive 1999/70 est directement applicable à l'affaire qui nous occupe.

La directive 1999/70 est directement applicable aux relations et contrats de travail à durée déterminée que l'article 24 de la CCT exclut du champ d'application de l'article 15, paragraphe 1, sous a), premier alinéa, E.T., [omissis] [de sorte que] les travailleurs conservent le statut « fijos de obra » tant dans les cas visés par cette disposition que dans les cas de succession d'entreprise, visée à l'article 44 E.T., et de transfert d'effectif au sens de l'article 27 de ladite [omissis] convention.

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre apparaît, du point de vue de son contenu, inconditionnelle et suffisamment précise pour être invoquée par un particulier devant un juge national (arrêt du 12 décembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830).

2. La directive 2001/23 constitue la codification de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, 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 (JO 1977, L 61, p. 26), telle que modifiée par la directive 98/50/CE du Conseil, du 29 juin 1998 (JO 1998, L 201, p. 88).

3. Le considérant 3 de la directive 2001/23 est rédigé comme suit :

« Des dispositions sont nécessaires pour protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en particulier pour assurer le maintien de leurs droits. » [Or. 15]

4. Le considérant 8 de la même directive énonce que :

« La sécurité et la transparence juridiques ont requis une clarification de la notion de transfert à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice. Cette clarification n'a pas modifié le champ d'application de la directive 77/187/CEE telle qu'elle a été interprétée par la Cour de justice. »

5. L'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a) et b), de la directive 2001/23, dispose :

« a) La présente directive 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.

b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire ».

6. Aux termes de l'article 3 de la directive 2001/23 :

« 1. Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

[...]

3. Après le transfert, le cessionnaire maintient les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant, jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la

convention collective ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective

Les États membres peuvent limiter la période du maintien des conditions de travail, sous réserve que celle-ci ne soit pas inférieure à un an. ».

DEUXIEMEMENT.– LES QUESTIONS PREJUDICIELLES

[Or. 16]

Premièrement.– Première question préjudicielle

[omissis] [première question préjudicielle, répétée dans le dispositif]

En posant cette première question préjudicielle, le tribunal de céans fait savoir que l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2001/23 [omissis] doit, selon lui, être interprété en ce sens que cette directive s'applique à une situation [omissis] dans laquelle un contrat de construction à prix fixe a été conclu avec une entreprise et, afin de fournir cette prestation, un nouveau contrat a été conclu avec une autre entreprise, qui, en vertu d'une convention collective, reprend une partie essentielle (en termes de conditions, de nombre et de compétences) des effectifs que la première entreprise destine à la fourniture de ladite prestation, alors que l'activité repose essentiellement sur la main d'œuvre.

Conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de la directive 2001/23, 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. **[Or. 17]**

À cet égard, il ressort d'une jurisprudence bien établie que la portée de ladite disposition ne peut être appréciée sur la seule base d'une interprétation textuelle. En raison des différences entre les versions linguistiques de cette directive ainsi que des divergences entre les législations nationales sur la notion de cession conventionnelle, la Cour a donné à cette notion une interprétation suffisamment souple pour répondre à l'objectif de ladite directive qui est, ainsi qu'il découle de son troisième considérant, de protéger les salariés en cas de changement de chef d'entreprise (arrêt du 20 janvier 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, point 29 et jurisprudence citée).

En effet, en vertu d'une jurisprudence constante de la Cour, le champ d'application de la directive 2001/23 s'étend à toutes les hypothèses de changement, dans le cadre de relations contractuelles, de la personne physique ou morale responsable de l'exploitation de l'entreprise, qui contracte les obligations d'employeur vis-à-vis des employés de l'entreprise. Ainsi, pour que la directive 2001/23 s'applique, il n'est pas nécessaire qu'il existe des relations contractuelles directes entre le cédant et le cessionnaire, la cession pouvant s'effectuer par

l'intermédiaire d'un tiers (arrêt du 19 octobre 2017, *Securitas*, C-200/16, EU:C:2017:780, point 23 et jurisprudence citée).

Il s'ensuit que l'absence de lien contractuel entre les deux entreprises auxquelles a été successivement confié le marché de « Travaux urgents de rénovation et de réparation sur le réseau d'approvisionnement et de réutilisation de Canal de Isabel II Gestión SA (dossier n° 148/2016, lot 2) » est sans incidence sur la question de savoir si la directive 2001/23 est applicable ou non à une situation telle que celle en cause au principal (arrêt du 19 octobre 2017, *Securitas*, C-200/16, EU:C:2017:780, point 24).

En outre, selon l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous b), de la directive 2001/23, il faut, pour que cette dernière soit applicable, que le transfert porte sur « une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire ».

Afin de déterminer si cette condition est effectivement remplie, il y a lieu de prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause, au nombre desquelles figurent notamment le type d'entreprise ou d'établissement dont il s'agit, le [Or. 18] transfert ou non d'actifs corporels, tels que les bâtiments et les biens mobiliers, la valeur des actifs incorporels au moment du transfert, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise, le transfert ou non de la clientèle, ainsi que le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert et la durée d'une éventuelle suspension de ces activités. Ces éléments doivent être appréciés dans le cadre d'une évaluation d'ensemble des circonstances de l'espèce et ne sauraient, de ce fait, être pris isolément (arrêt du 19 octobre 2017, *Securitas*, C-200/16, EU:C:2017:780, point 26 et jurisprudence citée).

En particulier, la Cour a considéré que le juge national, dans son appréciation des circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause, doit notamment tenir compte du type d'entreprise ou d'établissement dont il s'agit (arrêts du 26 novembre 2015, *Aira Pascual et Algeposa Terminales Ferroviarios*, C-509/14, EU:C:2015:781, point 33, ainsi que du 19 octobre 2017, *Securitas*, C-200/16, EU:C:2017:780, point 27).

Il en résulte que l'importance respective à accorder aux différents critères de l'existence d'un transfert, au sens de la directive 2001/23, varie nécessairement en fonction de l'activité exercée, voire des méthodes de production ou d'exploitation utilisées dans l'entreprise, dans l'établissement ou dans la partie d'établissement en cause (arrêt du 19 octobre 2017, *Securitas*, C-200/16, EU:C:2017:780, point 28 et jurisprudence citée).

La Cour a précédemment relevé qu'une entité économique peut, dans certains secteurs, fonctionner sans éléments d'actifs, corporels ou incorporels, significatifs, de sorte que le maintien de l'identité d'une telle entité par-delà l'opération dont

elle est l'objet ne saurait, par hypothèse, dépendre de la cession de tels éléments (arrêt du 20 janvier 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, point 35 et jurisprudence citée).

La Cour a ainsi jugé que, dans la mesure où, dans certains secteurs dans lesquels l'activité repose essentiellement sur la main-d'œuvre, une collectivité de travailleurs que réunit durablement une activité commune peut [Or. 19] correspondre à une entité économique, une telle entité est susceptible de maintenir son identité par-delà son transfert quand le nouveau chef d'entreprise ne se contente pas de poursuivre l'activité en cause, mais reprend également une partie essentielle, en termes de nombre et de compétence, des effectifs que son prédécesseur affectait spécialement à cette tâche. Dans cette hypothèse, le nouveau chef d'entreprise acquiert en effet l'ensemble organisé d'éléments qui lui permettra la poursuite des activités ou de certaines activités de l'entreprise cédante de manière stable (arrêt du 20 janvier 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, point 36 et jurisprudence citée).

Une activité de « Travaux urgents de rénovation et de réparation sur le réseau d'approvisionnement et de réutilisation de Canal de Isabel II Gestión SA (dossier n° 148/2016, lot 2) » telle que celle en cause au principal, qui n'exige pas de matériel spécifique, peut ainsi être considérée comme une activité qui repose essentiellement sur la main d'œuvre et, par conséquent, une collectivité de travailleurs que réunit durablement une activité commune de rénovation et de réparation peut, en l'absence d'autres facteurs de production, correspondre à une entité économique. Encore faut-il, toutefois, que l'identité de cette dernière soit maintenue par-delà l'opération concernée (arrêt du 20 janvier 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, point 39).

À cet égard, le travailleur [affirme] dans sa requête qu'il a travaillé depuis le 8 janvier 1996 pour l'entreprise OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, S.A., et qu'il a été transféré à ACCIONA AGUA, S.A., qui a repris les travailleurs de ce contrat public de « Travaux urgents de rénovation et de réparation sur le réseau d'approvisionnement et de réutilisation de Canal de Isabel II Gestión SA (dossier n° 148/2016, lot 2) ».

Il s'ensuit que l'identité d'une entité économique, telle que celle en cause au principal, qui repose essentiellement sur la main-d'œuvre, peut être maintenue si le cessionnaire présumé reprend une partie essentielle des effectifs de cette entité.

La Cour a rendu l'arrêt du 11 juillet 2018, Somoza Hermo et Ilunión Seguridad (C-60/17, EU:C:2018:559) dans une affaire en substance identique à celle qui nous occupe[;] [omissis] cette procédure concernait des sociétés de surveillance et, en l'espèce, il est question d'entreprises de construction [Or. 20] chargées de réaliser des « Travaux urgents de rénovation et de réparation sur le réseau d'approvisionnement et de réutilisation de Canal de Isabel II Gestión SA (dossier n° 148/2016, lot 2) ».

[omissis] [répétition de la première question préjudicielle]

Deuxièmement.– Deuxième question préjudicielle

[omissis] **[Or. 21]** [omissis] [deuxième question préjudicielle, répétée dans le dispositif]

A) La directive 1999/70 est directement applicable à l'affaire qui nous occupe, [c'est-à-dire] aux relations et contrats de travail à durée déterminée conclus entre l'entreprise et le travailleur. La clause 4, point 1, de l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, intégré dans le droit de l'Union par la directive 1999/70, apparaît, du point de vue de son contenu, inconditionnelle et suffisamment précise pour être invoquée par un particulier devant un juge national (arrêt du 12 décembre 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830).

B) Les travailleurs sont comparables.

Le requérant demande la reconnaissance d'une ancienneté remontant au 8 janvier 1996 et du statut de travailleur à durée indéterminée.

Le litige porte par conséquent sur des travailleurs du secteur de la construction, engagés dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée, qu'il y a lieu de considérer comme des travailleurs comparables aux fins de l'application de la clause 4 de la directive 1999/70.

C) L'objet de la comparaison constitue une condition de travail.

L'application de l'article 15 E.T. à la comparaison entre l'ancienneté du travailleur et le caractère temporaire de ses engagements, [omissis] [implique que l'on devrait] reconnaître l'ancienneté depuis le premier contrat [ainsi que le statut de] travailleur à durée indéterminée[:] comme la Cour l'a déjà déclaré (arrêt du 27 novembre 2008, Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, point 28 et jurisprudence citée), l'objet de ladite directive est de garantir, autant que possible, la continuation des contrats ou des relations de travail, sans modification, avec le cessionnaire, afin d'empêcher que les travailleurs concernés soient placés dans une position moins favorable du seul fait du transfert **[Or. 22]** (arrêt du 6 septembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, point 75 et jurisprudence citée).

En ce qui concerne l'article 3 de la directive 2001/23, la Cour a relevé que l'objectif de ladite directive est également d'assurer un juste équilibre entre les intérêts des travailleurs, d'une part, et ceux du cessionnaire, d'autre part.

Quant à l'interprétation de [cette notion d'équilibre], la Cour a jugé que l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, 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

(JO 1977, L 61, p. 26), dont le libellé est, en substance, identique à celui de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23, doit être interprété en ce sens que, pour le calcul de droits de nature pécuniaire, le cessionnaire est tenu de prendre en compte l'ensemble des années de service effectuées par le personnel transféré dans la mesure où cette obligation résultait de la relation de travail liant ce personnel au cédant et conformément aux modalités convenues dans le cadre de cette relation (arrêt du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, points 51 et 52).

D) Le litige dans le contexte de l'éventail législatif espagnol en matière d'ancienneté et de [contrats à] durée indéterminée.

Les travailleurs à durée déterminée ne relevant pas du secteur de la construction sont soumis au [omissis] régime établi à l'article 15 ET.

[omissis] **[Or. 23]** [omissis] [reproduction de l'article 15, paragraphe 5, E.T.]

Les travailleurs du secteur de la construction et, en particulier, [le requérant] [se voient reconnaître], du fait de leur appartenance à ce secteur, l'ancienneté [omissis] correspondant au dernier contrat, comme le prévoit l'article 24, paragraphe 5, de la CCT : [omissis] [reproduction de cette disposition]

E) Motifs justifiant la deuxième question préjudicielle.

Le tribunal de céans considère que le cas d'espèce n'est pas clair et requiert l'interprétation de la Cour.

Dans l'arrêt du 27 novembre 2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, point 28 et jurisprudence citée), la Cour a déclaré que l'objet de [la] directive [2001/23] est de garantir, autant que possible, la continuation des contrats ou des relations de travail, sans modification, avec le cessionnaire, afin **[Or. 24]** d'empêcher que les travailleurs concernés soient placés dans une position moins favorable du seul fait du transfert (arrêt du 6 septembre 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, point 75 et jurisprudence citée).

En ce qui concerne l'article 3 de la directive 2001/23, la Cour a relevé que l'objectif de ladite directive est également d'assurer un juste équilibre entre les intérêts des travailleurs, d'une part, et ceux du cessionnaire, d'autre part.

Quant à l'interprétation de [cette notion d'équilibre], la Cour a jugé que l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, 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 (JO 1977, L 61, p. 26), dont le libellé est, en substance, identique à celui de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23, doit être interprété en ce sens que, pour le calcul de droits de nature pécuniaire, le cessionnaire est tenu de prendre en compte l'ensemble des années de service

effectuées par le personnel transféré dans la mesure où cette obligation résultait de la relation de travail liant ce personnel au cédant et conformément aux modalités convenues dans le cadre de cette relation (arrêt du 14 septembre 2000, Collino et Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, points 51 et 52).

Par conséquent, la convention collective du secteur de la construction limite le droit des travailleurs à la stabilité de l'emploi et les dispositions de l'article 15, paragraphe 1, E.T., ne s'appliquent pas, ce qui, selon la juridiction de céans, ne semble pas conforme aux exigences de la directive 1999/70.

Troisièmement.– Troisième question préjudicielle

[omissis] **[Or. 25]** [omissis] [troisième question préjudicielle, répétée dans le dispositif]

L'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23/CE, consacre le principe selon lequel les droits et les obligations qui résultent, pour le cédant, d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. Aux termes du second alinéa dudit article 3, paragraphe 1, les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

À cet égard, l'article 44, paragraphe 1, E.T., 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, de manière générale, dans toutes les obligations en matière de protection sociale complémentaire qu'aurait souscrites le cédant* ». Par conséquent, il semble que l'article 24 de la CCT n'est pas conforme à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2001/23, en ce qu'il exclut les engagements du cessionnaire relatifs aux droits des travailleurs en matière d'ancienneté, puisque la CCT prévoit seulement le respect du dernier contrat conclu par le travailleur, et non de l'intégralité de la relation du travailleur inhérente au contrat conclu dans le cadre du contrat public, ce qui viole l'article 3, paragraphe 1, **[Or. 26]** premier alinéa, de la directive 2001/23/CE, en limitant les droits et obligations visés par cette disposition, qui consacre le principe selon lequel les droits et les obligations qui résultent, pour le cédant, d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont transférés au cessionnaire. Aux termes du second alinéa dudit article 3, paragraphe 1, les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

Comme on peut le voir, il existe, selon le tribunal de céans, des arguments en faveur d'une réponse tant positive que négative à la question posée et il est donc d'autant plus nécessaire que le seul interprète du droit de l'Union se prononce.

ORDONNANCE

A) La juridiction de céans pose [omissis] à la Cour de justice de l'Union européenne les questions suivantes :

– Première question :

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, intégré dans le droit de l'Union par la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, et la directive 2001/23 doivent-elles être interprétées en ce sens qu'il n'y a pas de raison objective justifiant que la convention collective du secteur de la construction (dont l'article 24, paragraphe 2, prévoit que les dispositions de l'article 15, paragraphe 1, sous a), du code du travail ne sont pas applicables, indépendamment de la durée du contrat [conclu à titre général] pour un seul chantier, et que les travailleurs conservent le statut « fijo de obra » tant dans les cas visés par cette disposition qu'en cas de transfert d'entreprise, au sens de l'article 44 du code du travail, ou de transfert d'effectifs, visé à l'article 27 de ladite convention collective) aille à l'encontre de la législation espagnole (dont le code du travail prévoit, à l'article 15, paragraphe 1, sous a), que « [c]es contrats ne peuvent avoir une durée supérieure à trois ans, qui peut être prolongée d'un maximum de douze mois par une convention collective sectorielle nationale ou, à défaut, par une convention collective sectorielle de niveau inférieur. À l'issue de ces délais, les travailleurs acquièrent le statut de travailleurs permanents de l'entreprise ») ? [Or. 27]

– Deuxième question :

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, intégré dans le droit de l'Union par la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, et la directive 2001/23 doivent-elles être interprétées en ce sens qu'il n'y a pas de raison objective justifiant que la convention collective du secteur de la construction (dont l'article 24, paragraphe 5, prévoit que [l'engagement, avec ou sans interruption,] pour différents postes de travail par l'intermédiaire de deux contrats « fijo de obra » ou plus, conclus avec la même entreprise ou avec le même groupe d'entreprises pendant la période et dans le délai établi à l'article 15, paragraphe 5, du code du travail, n'implique pas l'acquisition du statut de travailleur à durée indéterminée prévu par cette disposition, tant dans les cas visés par cette disposition qu'en cas de transfert d'entreprise, au sens de l'article 44 du code du travail, ou de transfert d'effectifs, visé à l'article 27 de ladite convention collective) aille à l'encontre de la législation espagnole (dont le code du travail prévoit, à l'article 15, paragraphe 5, que « [s]ans préjudice des dispositions des paragraphes 1, sous a), 2 et 3 du présent article, les travailleurs qui ont été engagés, avec ou sans interruption, pour

une durée supérieure à 24 mois sur une période de 30 mois afin d’occuper un poste de travail identique ou différent au sein de la même entreprise ou du même groupe d’entreprises dans le cadre d’au moins deux contrats temporaires, que ce soit directement ou par leur mise à disposition par des entreprises de travail intérimaire et selon des modalités contractuelles à durée déterminée identiques ou différentes, acquièrent la qualité de travailleurs permanents. Les dispositions de l’alinéa précédent s’appliquent également en cas de transfert d’entreprise ou de subrogation d’entreprise conformément à la loi ou à la convention collective. ») ?

– Troisième question

L’article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23 doit-il être interprété en ce sens qu’il s’oppose à ce que, en vertu de la convention collective du secteur de la construction, les droits et obligations que la nouvelle entreprise ou entité appelée à effectuer l’activité concernée par le contrat public est tenue de respecter **soient exclusivement limités aux droits et obligations résultant du dernier contrat** conclu par le travailleur avec l’entreprise qui sort du contrat public, et en ce sens que cela ne constitue pas une raison objective justifiant que cette convention collective aille à l’encontre de la législation espagnole, dont le code du travail prévoit, à l’article 44, que le nouvel employeur est subrogé dans tous les droit[s] et obligations de l’ancien employeur, sans se limiter au dernier contrat ?

[omissis] [Or. 28] [omissis] [Or. 29] [formules finales et signatures]