



C/2023/1432

18.12.2023

**Demande de décision préjudicielle présentée par le Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Espagne)
le 12 juillet 2023 — LM/Omnitel Comunicaciones e.a.**

(Affaire C-441/23, Omnitel Comunicaciones e.a.)

(C/2023/1432)

Langue de procédure: l'espagnol

Juridiction de renvoi

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Parties à la procédure au principal

Partie requérante: LM

Parties défenderesses: Omnitel Comunicaciones SL, Microsoft Ibérica SRL, Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), Indi Marketers SL, Leadmarket SL.

Questions préjudicielles

- A) La directive 2008/104 ⁽¹⁾ s'applique-t-elle à une entreprise qui met une travailleuse à la disposition d'une autre entreprise même si la première entreprise n'est pas reconnue par la législation interne comme une entreprise de travail intérimaire dès lors qu'elle ne dispose pas d'une autorisation administrative en tant que telle?
- B) Dans le cas où la directive 2008/104 serait applicable à des entreprises qui mettent à disposition des travailleurs sans être reconnues en droit interne comme des entreprises de travail intérimaire, dans une situation telle que celle décrite précédemment, convient-il de considérer la travailleuse comme travailleuse intérimaire au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2008/104, l'entreprise Leadmarket S.L. comme une entreprise de travail intérimaire au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous b), de cette directive et l'entreprise Microsoft Ibérica comme une entreprise utilisatrice au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous d), de ladite directive? Concrètement, peut-on considérer que l'entreprise Leadmarket S.L. conservait la direction et le contrôle de l'activité professionnelle (en excluant ainsi l'existence d'une mise à disposition de la travailleuse), du fait que le gérant de cette dernière recevait de la travailleuse un rapport mensuel d'activité et approuvait en outre les congés et horaires de la travailleuse, même si la prestation quotidienne des services de la travailleuse consistait à fournir une assistance aux clients de Microsoft, à résoudre des incidents en contactant régulièrement les responsables de Microsoft, tout en travaillant à domicile avec un ordinateur mis à sa disposition par Microsoft et en se rendant une fois par semaine dans l'établissement de Microsoft?
- C) Au cas où la directive 2008/104 serait applicable et où nous serions en présence d'une mise à disposition de la travailleuse, en raison de l'application de l'article 5, paragraphe 1, de cette directive, le salaire de la travailleuse doit-il être au moins le même que celui qui lui serait applicable si elle avait été recrutée directement par Microsoft Ibérica S.L.?
- D) Le droit pour une travailleuse de retrouver son emploi ou un emploi équivalent au terme d'un congé de maternité est-il applicable dans les circonstances de l'espèce, conformément à l'article 15 de la directive 2006/54/CE ⁽²⁾ du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail? En dépit de l'extinction du contrat entre Microsoft Ibérica S. L. et Leadmarket S. L., dès lors qu'il n'existe aucun emploi équivalent chez Leadmarket S. L., la réintégration doit-elle avoir lieu au sein de Microsoft Ibérica S.L.?
- E) Au cas où la directive 2008/104 serait applicable du fait que nous serions en présence d'une mise à disposition, en raison de l'application de l'article 5, paragraphe 1, de cette directive, les dispositions législatives espagnoles prévoyant la nullité du licenciement dans le cas des travailleuses enceintes et allaitantes doivent-elles conduire à déclarer l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice solidairement responsables des conséquences de la nullité du licenciement prévues par la loi, à savoir: la réintégration de la travailleuse dans son emploi, le paiement des salaires non perçus à compter de son licenciement jusqu'à sa réintégration ainsi que l'obligation de verser les indemnités appropriées résultant de l'illégalité du licenciement?

⁽¹⁾ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO 2008, L 327, p. 9).

⁽²⁾ JO 2006, L 204, p. 23.