



Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

24 septembre 2026*

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Obligation de l’employeur d’informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail – Directive 91/533/CEE – Article 8, paragraphe 1 – Défense des droits – Portée de cette disposition – Protection des droits découlant de cette directive – Article 3 – Droit pour le travailleur de recevoir un document contenant des informations sur les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail »

Dans l’affaire C-369/25,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Tribunale di Napoli (tribunal de Naples, Italie), par décision du 31 mars 2025, parvenue à la Cour le 3 juin 2025, dans la procédure

LW

contre

Trenitalia SpA,

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS),

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M^{me} M. L. Arastey Sahún (rapporteure), présidente de chambre, MM. J. Passer, E. Regan, D. Gratsias et B. Smulders, juges,

avocat général : M^{me} T. Ćapeta,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour LW, par M^{es} F. Riccardi et V. Riccardi, avocats,
- pour Trenitalia SpA, par M^{es} A. Abignente et G. Ronconi, avocats,

* Langue de procédure : l’italien.

- pour l’Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), par M^{es} C. D’Aloisio, E. De Rose, E. A. V. Sciplino et A. Sgroi, avvocati,
 - pour le gouvernement italien, par M. S. Fiorentino, en qualité d’agent, assisté de M^{me} E. Farinelli et M. P. Garofoli, avvocati dello Stato,
 - pour la Commission européenne, par M. C. Biz et M^{me} S. Delaude, en qualité d’agents,
- vu la décision prise, l’avocate générale entendue, de juger l’affaire sans conclusions,
- rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation des articles 2 et 8 de la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l’obligation de l’employeur d’informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO 1991, L 288, p. 32).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant LW à Trenitalia SpA et à l’Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) [Institut national de la sécurité sociale (INPS), Italie] au sujet du versement de cotisations sociales par Trenitalia à l’INPS, correspondant à des salaires perçus par LW, que l’INPS considère comme étant prescrites.

Le cadre juridique

Le droit de l’Union

- 3 Les deuxième, septième, douzième et treizième considérants de la directive 91/533 énonçaient :

« considérant que [...] certains États membres ont jugé nécessaire de prévoir des dispositions visant à soumettre les relations de travail à des exigences de forme ; que ces dispositions visent à mieux protéger les travailleurs salariés contre une éventuelle méconnaissance de leurs droits et à offrir une plus grande transparence sur le marché du travail ;

[...]

considérant qu’il convient d’établir au niveau communautaire l’obligation générale selon laquelle tout travailleur salarié doit disposer d’un document contenant des informations sur les éléments essentiels de son contrat ou de sa relation de travail ;

[...]

considérant qu’il est nécessaire que les États membres garantissent aux travailleurs salariés la possibilité de faire valoir leurs droits découlant de la présente directive ;

considérant que les États membres [...] [doivent] prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive ».

4 L'article 2 de cette directive, intitulé « Obligation d'information », disposait :

« 1. L'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié auquel la présente directive s'applique, ci-après dénommé "travailleur", les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail.

2. L'information visée au paragraphe 1 porte au moins sur les éléments suivants :

- a) l'identité des parties ;
- b) le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- c) i) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé
ou
ii) la caractérisation ou la description sommaires du travail ;
- d) la date de début du contrat ou de la relation de travail ;
- e) s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail ;
- f) la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- g) la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;
- h) le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit ;
- i) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur ;
- j) le cas échéant :
 - i) la mention des conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur
ou
 - ii) s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, la mention de l'organe compétent ou de l'institution paritaire compétente au sein duquel/de laquelle elles ont été conclues.

3. L'information sur les éléments visés au paragraphe 2[,] points f), g), h) et i) peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées. »
- 5 L'article 3 de ladite directive, intitulé « Moyens d'information », se lisait comme suit :
- « 1. L'information sur les éléments visés à l'article 2[,] paragraphe 2[,] peut résulter de la remise au travailleur, deux mois au plus tard après le début de son travail :
- a) d'un contrat de travail écrit
 - et/ou
 - b) d'une lettre d'engagement
 - et/ou
 - c) d'un ou de plusieurs autres documents écrits, dès lors que l'un de ces documents comporte au moins l'ensemble des éléments visés à l'article 2[,] paragraphe 2[,] points a), b), c), d), h) et i).
2. Lorsqu'aucun des documents visés au paragraphe 1 n'est remis au travailleur dans le délai qu'ils prévoient, l'employeur est tenu de lui remettre, deux mois au plus tard après le début de son travail, une déclaration écrite signée par l'employeur et contenant au moins les éléments visés à l'article 2[,] paragraphe 2.
- [...] »
- 6 L'article 4 de la même directive, intitulé « Travailleur expatrié », prévoyait, à son paragraphe 1 :
- « Si le travailleur est amené à exercer son travail dans un ou plusieurs pays autres que l'État membre à la législation et/ou la pratique duquel le contrat ou la relation de travail est soumis, le ou les documents visés à l'article 3 doivent être en [la] possession du travailleur avant son départ et doivent comporter au moins les informations supplémentaires suivantes :
- a) la durée du travail exercé à l'étranger ;
 - b) la devise servant au paiement de la rémunération ;
 - c) le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation ;
 - d) le cas échéant, les conditions de rapatriement du travailleur. »
- 7 L'article 5 de la directive 91/533, intitulé « Modification d'éléments du contrat ou de la relation de travail », disposait, à son paragraphe 1 :
- « Toute modification des éléments visés à l'article 2[,] paragraphe 2[,] et à l'article 4[,] paragraphe 1[,] doit faire l'objet d'un document écrit à remettre par l'employeur au travailleur dans les plus brefs délais et au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de la modification concernée. »

- 8 L'article 8 de cette directive, intitulé « Défense des droits », énonçait, à son paragraphe 1 :

« Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes. »

Le droit italien

Le code civil

- 9 L'article 2114 du Codice civile (code civil) prévoit :

« Les lois spéciales [...] déterminent les cas et les formes de sécurité sociale et d'assistance sociale obligatoires, ainsi que les cotisations et les prestations correspondantes. »

- 10 Aux termes de l'article 2116 du code civil :

« Les prestations indiquées à l'article 2114 sont dues au travailleur même quand l'employeur n'a pas versé régulièrement aux institutions de prévoyance et d'assistance sociale les cotisations dues, sauf dispositions différentes des lois spéciales.

Dans les cas où, selon de telles dispositions, les institutions de prévoyance et d'assistance ne sont pas tenues, pour défaut ou irrégularité des cotisations, de verser en tout ou en partie les prestations dues, l'entrepreneur est responsable du dommage qui en résulte pour le travailleur. »

La loi n° 1338/62

- 11 L'article 13 de la legge n. 1338 – Disposizioni per il miglioramento dei trattamenti di pensione dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (loi n° 1338, portant dispositions pour l'amélioration des traitements de pension d'assurance obligatoire d'invalidité, de vieillesse et de survie), du 12 août 1962 (GURI n° 229, du 11 septembre 1962, p. 3727), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après la « loi n° 1338/62 »), dispose :

« [...] [L']employeur qui a omis de verser des cotisations au titre de l'assurance obligatoire d'invalidité, de vieillesse et de survie et qui ne peut plus les verser du fait de l'intervention de la prescription [...] peut demander à l'[INPS] de constituer [...] une rente viagère de réversion égale à la pension ou à la part de la pension pertinente de l'assurance obligatoire qui reviendrait au travailleur salarié au titre des cotisations omises.

[...]

Le travailleur, lorsqu'il ne peut pas obtenir de l'employeur la constitution de la rente conformément au présent article, peut lui-même se substituer à celui-ci, sans préjudice de son droit à la réparation du dommage subi [...]

[...] »

La loi n° 335/95

- 12 L'article 1^{er}, paragraphe 6, de la legge n. 335 – Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare (loi n° 335, portant réforme du régime de pension obligatoire et complémentaire), du 8 août 1995 (GURI n° 190, du 16 août 1995, supplément ordinaire n° 101), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après la « loi n° 335/95 »), prévoit :

« Le montant de la pension annuelle dans le régime général obligatoire d'assurance et dans les régimes qui remplacent ou excluent ce régime est déterminé selon le système de cotisations en multipliant le montant individuel des cotisations par le coefficient de transformation prévu au tableau A annexé, relatif à l'âge de l'assuré à la date d'admission à la retraite. [...] »

- 13 L'article 3, paragraphe 9, de cette loi énonce :

« Les cotisations dues en matière de prévoyance et d'assistance sociale obligatoire se prescrivent et ne peuvent pas être versées lorsque les délais suivants sont écoulés :

- a) dix ans pour les cotisations au titre du Fonds des pensions des travailleurs salariés [...]. À partir du 1^{er} janvier 1996, ce délai est ramené à cinq ans, sauf cas de dénonciation du travailleur ou de ses ayants droit survivants ;

[...] »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 14 LW est un travailleur qui, au mois de mai 2003, a été mis à disposition de la société Trenitalia par une entreprise de travail intérimaire.
- 15 Par un arrêt du 31 octobre 2018, la Corte d'appello di Napoli (cour d'appel de Naples, Italie) a constaté que cette mise à disposition avait eu lieu en violation de la réglementation italienne transposant la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil, du 19 novembre 2008, relative au travail intérimaire (JO 2008, L 327, p. 9), et, par conséquent, a reconnu l'existence d'une relation de travail entre LW et Trenitalia prenant effet à compter du mois de mai 2003.
- 16 En exécution de cet arrêt, cette société a intégré LW dans ses effectifs avec effet au 1^{er} juillet 2019.
- 17 LW a également obtenu, par une autre décision juridictionnelle, la condamnation de Trenitalia au paiement de 110 308,13 euros à titre d'arriérés de salaire.
- 18 Par la suite, Trenitalia a versé à l'INPS les cotisations sociales correspondant aux salaires versés à LW pour la période allant du mois de janvier 2016 au mois de juin 2019.
- 19 En revanche, cette société n'a pas versé à l'INPS les cotisations sociales correspondant aux salaires versés à LW pour la période allant du mois de mai 2003 au mois de décembre 2015 (ci-après les « cotisations en cause »), au motif qu'elles seraient considérées par l'INPS comme étant prescrites au regard du délai de prescription de cinq ans prévu à l'article 3, paragraphe 9, de la loi n° 335/95.

- 20 LW a saisi le Tribunale di Napoli (tribunal de Naples, Italie), qui est la juridiction de renvoi, d'un recours visant à obtenir, à titre principal, le versement des cotisations en cause.
- 21 LW a également demandé, à titre subsidiaire, la constitution d'une rente viagère en vertu de l'article 13 de la loi n° 1338/62 et, à titre encore plus subsidiaire, le versement de dommages et intérêts en vertu de l'article 2116, second alinéa, du code civil.
- 22 Trenitalia et l'INPS se sont opposés à la demande présentée par LW à titre principal. En particulier, l'INPS fait valoir que, pour les périodes couvertes par la prescription au titre de l'article 3, paragraphe 9, de la loi n° 335/95, cette demande est irrecevable. Ainsi, Trenitalia ne pourrait pas verser à l'INPS les cotisations en cause mais pourrait demander la constitution d'une rente viagère en vertu de l'article 13 de la loi n° 1338/62.
- 23 La juridiction de renvoi indique que cet argument de l'INPS paraît conforme à la jurisprudence constante de la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation, Italie).
- 24 Cependant, elle se demande si la prescription des cotisations en cause est conforme à la directive 91/533 et si, dans l'hypothèse où tel ne serait pas le cas, LW pourrait obtenir, sur le fondement de cette directive, la condamnation de Trenitalia au versement de ces cotisations.
- 25 À cet égard, en premier lieu, la juridiction de renvoi se demande si un État membre est seulement tenu de veiller à la remise du document d'engagement prévu à l'article 3 de ladite directive, contenant l'information visée à l'article 2 de celle-ci, ou s'il est également obligé, en vertu de la même directive, de garantir la protection des droits devant être mentionnés dans ce document, y compris le droit à la rémunération.
- 26 Cette juridiction estime que les dispositions de la directive 91/533 plaident en faveur de cette seconde option. D'une part, il semblerait ressortir des douzième et treizième considérants de cette directive que celle-ci a pour finalité de garantir les droits découlant de la relation de travail et devant être mentionnés dans ledit document, si bien que l'État membre devrait prendre toute disposition nécessaire pour garantir l'effectivité de ces droits. Cette interprétation serait confortée par l'emploi du mot « droits » au pluriel, et non au singulier, à l'article 8 de ladite directive, de sorte que celle-ci semblerait avoir pour objectif de protéger les droits mentionnés dans le même document, et non simplement le droit à l'information sur ces droits.
- 27 En deuxième lieu, ladite juridiction affirme que, conformément à la jurisprudence de la Cour, une pension de retraite versée par un organisme public constituerait une « rémunération différée » lorsqu'elle est versée à une catégorie particulière de travailleurs et calculée sur la base des rémunérations et de la durée de l'affiliation. Tel serait le cas en Italie, le montant des pensions de retraite dépendant du nombre d'années de cotisation et des montants des cotisations versées, calculés selon un pourcentage de la rémunération mensuelle perçue, conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 6, de la loi n° 335/95.
- 28 La même juridiction se demande si, dans le cas où une telle qualification de « rémunération différée » devait être retenue, cela aurait pour conséquence que le droit au versement des cotisations sociales relève du champ d'application de la directive 91/533.

- 29 En troisième et dernier lieu, la juridiction de renvoi indique qu'il résulte de la jurisprudence constante de la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) qu'il n'existe pas, dans le droit italien, d'action permettant au travailleur de demander qu'il soit enjoint à l'INPS de régulariser sa situation en matière de cotisations sociales.
- 30 Les seules possibilités ouvertes au travailleur dans une situation telle que celle en cause au principal seraient soit celle de demander à l'employeur de réparer le préjudice subi, en vertu de l'article 2116, second alinéa, du code civil, soit celle de se subroger à l'employeur pour la constitution d'une rente viagère en application de l'article 13 de la loi n° 1338/62. De telles actions ne pourraient cependant se réaliser qu'au moment de la demande de la mise à la retraite du travailleur, à savoir à un moment où les cotisations sociales concernées seraient, comme en l'occurrence, prescrites.
- 31 Afin d'éviter une telle prescription, le travailleur devrait intenter une action en justice contre son employeur et l'INPS au cours de la relation de travail. Toutefois, pour que cette action aboutisse au versement de cotisations sociales par l'employeur à l'INPS, il serait nécessaire que ce dernier se constitue partie à la procédure et réclame ce versement.
- 32 Dans ces conditions, la juridiction de renvoi estime que, si la pension de retraite était considérée comme une « rémunération différée », le travailleur pourrait faire valoir les créances salariales découlant de la relation de travail dans un délai de cinq ans à compter de la cessation de celle-ci, sans être obligé d'agir en justice pendant la durée de cette relation de travail.
- 33 Dans ces conditions, le Tribunale di Napoli (tribunal de Naples) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
- « 1) Les droits indiqués à l'article 8 de la [directive 91/533], dont l'État membre doit assurer la protection, consistent-ils uniquement dans le droit de recevoir le document d'engagement prévu à l'article 2 de cette directive, ou dans les droits qui doivent être indiqués dans ce document et, spécifiquement, la rémunération ?
- 2) Dans l'hypothèse où la Cour répondrait par l'affirmative à la première question, dans le contexte décrit, la pension de retraite dont le requérant bénéficiera, en fonction des cotisations versées au prorata des rémunérations perçues et des années d'affiliation au régime général obligatoire, constitue-t-elle, pour les affiliés du secteur privé, une rémunération différée, au sens de l'article 2 de la [directive 91/533] ?
- 3) En cas de réponse affirmative aux deux premières questions, le droit du travailleur au versement des cotisations, qui influe de manière déterminante sur le droit à la pension de retraite et sur son importance, relève-t-il également du champ de protection de l'article 8 de la [directive 91/533] ?
- 4) En cas de réponse affirmative aux questions précédentes, l'article 8 de la [directive 91/533] s'oppose-t-il à ce que le travailleur soit obligé, au cours de la relation de travail, d'assigner en justice l'employeur, en plus de l'[INPS], pour réclamer le versement des cotisations, afin d'éviter que ses droits ne soient prescrits, alors que ces droits dépendent de la volonté exclusive de l'[INPS] de participer à la procédure et de réclamer le paiement de la créance, contrairement à ce qui se passe pour la rémunération ordinaire, et ce même quand il n'a pas

une protection suffisante contre un licenciement illégal, étant exposé au risque du licenciement ou de non-poursuite de la relation de travail protégée par la [directive 2008/104] ?

- 5) Dans l'hypothèse où il serait répondu par l'affirmative aux questions qui précèdent, quels sont les instruments à la disposition de la juridiction de céans et, en l'espèce, l'assimilation du régime de prescription des cotisations au régime de prescription des rémunérations peut-elle être considérée comme une mesure suffisante pour satisfaire aux obligations imposées par l'article 8 de la [directive 91/533] ? »

Sur la recevabilité de la demande de décision préjudicielle

- 34 Trenitalia et l'INPS soutiennent que la demande de décision préjudicielle est irrecevable.
- 35 Trenitalia estime que le litige au principal constitue une situation purement interne et qu'il ne présente aucun lien de rattachement avec le droit de l'Union. En particulier, les questions posées ne relèveraient pas du champ d'application de la directive 91/533, celle-ci ne faisant aucune référence aux prestations de sécurité sociale ni aux actions susceptibles d'être exercées pour obtenir le versement de cotisations de sécurité sociale qui n'ont pas été versées par l'employeur. Une interprétation selon laquelle l'article 8 de cette directive étendrait les protections prévues dans le domaine du droit du travail au système de protection sociale ne saurait être fondée sur les dispositions de ladite directive et irait au-delà des objectifs poursuivis par celle-ci.
- 36 L'INPS considère, quant à lui, que la demande de décision préjudicielle est irrecevable pour défaut de motivation dès lors que, à la lecture des motifs de cette demande, il n'existerait aucun argument en faveur d'une interprétation des articles 2 et 8 de la directive 91/533 permettant de parvenir au résultat escompté par la juridiction de renvoi. Par ailleurs, les questions posées seraient dénuées de pertinence et, en tout état de cause, suggèreraient d'interpréter ces articles 2 et 8 dans un sens qui outrepasserait le champ d'application de cette directive.
- 37 Il y a lieu de constater que les fins de non-recevoir soulevées par Trenitalia et par l'INPS se fondent, en substance, sur des arguments ayant trait à l'interprétation du champ d'application de la directive 91/533 ainsi que des articles 2 et 8 de celle-ci.
- 38 Ainsi, ces arguments relèvent du fond des questions posées, et non pas de la recevabilité de celles-ci, de sorte qu'il y a lieu de les examiner dans le cadre de l'examen au fond de ces questions (voir, par analogie, arrêt du 12 mars 2026, Harry et Associés, C-527/24, EU:C:2026:192, point 33 ainsi que jurisprudence citée).
- 39 Il s'ensuit que la demande de décision préjudicielle est recevable.

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

- 40 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 8, paragraphe 1, de la directive 91/533 doit être interprété en ce sens que la notion de « droits », au sens de cette disposition, vise uniquement les droits découlant de cette directive, tels que le droit,

pour le travailleur, de recevoir un des documents prévus à l'article 3 de celle-ci, ou également les droits découlant du contrat ou de la relation de travail dont l'employeur doit, au moyen d'un tel document, informer le travailleur au titre de l'article 2 de ladite directive.

- 41 À cet égard, il convient de rappeler, tout d'abord, que l'article 2 de la directive 91/533 dispose, à son paragraphe 1, que l'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié auquel cette directive s'applique les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail. L'information visée à ce paragraphe 1 porte au moins, conformément au paragraphe 2 de cet article 2, sur les éléments énumérés à ce dernier paragraphe.
- 42 Ensuite, l'article 3 de ladite directive prévoit les types de documents au moyen desquels l'employeur doit fournir au travailleur l'information sur les éléments visés à l'article 2, paragraphe 2, de la même directive, ainsi que les délais dans lesquels cette information doit être fournie.
- 43 Enfin, il y a lieu de rappeler que, conformément à l'article 8, paragraphe 1, de la directive 91/533, les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par le non-respect des obligations découlant de cette directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.
- 44 Conformément à une jurisprudence constante, il convient, pour interpréter une disposition du droit de l'Union, de tenir compte non seulement des termes de celle-ci, mais également de son contexte et des objectifs poursuivis par la réglementation dont elle fait partie (voir arrêts du 17 novembre 1983, *Merck*, 292/82, EU:C:1983:335, point 12, et du 4 juin 2026, *Landkreis Schweinfurt*, C-621/24, EU:C:2026:450, point 56).
- 45 En premier lieu, il découle des termes de l'article 8, paragraphe 1, de la directive 91/533 que les États membres doivent garantir que « tout travailleur qui s'estime lésé par le non-respect des obligations découlant de [cette] directive » puisse « faire valoir ses droits par voie juridictionnelle ».
- 46 Une lecture globale du libellé de cette disposition tend ainsi à indiquer que les États membres doivent garantir que les travailleurs puissent faire valoir, par voie juridictionnelle, non pas les droits découlant de leur contrat ou de leur relation de travail, mais les droits qu'ils tirent des obligations d'information imposées aux employeurs par ladite directive.
- 47 En deuxième lieu, une telle interprétation est confirmée par le contexte de ladite disposition.
- 48 À cet égard, s'agissant de la question de savoir quels sont les « droits » découlant de la directive 91/533, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de celle-ci, il convient de rappeler que cette directive institue, ainsi qu'il ressort de son intitulé même, « l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail », le septième considérant de ladite directive qualifiant cette dernière d'« obligation générale ».

- 49 Cette « obligation générale » se décline en plusieurs obligations spécifiques mises à la charge de l'employeur, qui confèrent, par voie de conséquence, autant de droits spécifiques au travailleur. Il en va ainsi, en particulier :
- de l'obligation d'information sur les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail, prévue à l'article 2 de la même directive ;
 - de l'obligation de fournir cette information au moyen de l'un des documents et dans les délais mentionnés à l'article 3 de la directive 91/533 ;
 - de l'obligation de porter à la connaissance des travailleurs expatriés, avant leur départ, en plus de ces éléments essentiels, d'autres informations supplémentaires liées à leur détachement, ainsi que cela découle de l'article 4 de cette directive ;
 - ou encore de l'obligation de porter à la connaissance des travailleurs toute modification desdits éléments essentiels et informations supplémentaires dans le délai et sous la forme mentionnés à l'article 5 de ladite directive.
- 50 Par conséquent, les « droits » découlant de la même directive, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de celle-ci, doivent être entendus comme visant les droits que les travailleurs tirent des obligations imposées aux employeurs par les articles de la directive 91/533 repris au point précédent, l'objet de tels droits étant donc circonscrit à l'information due à ces travailleurs quant à certains éléments du contrat ou de la relation de travail ainsi qu'aux modalités de cette information.
- 51 En revanche, cet article 8, paragraphe 1, ne vise pas les droits découlant du contrat ou de la relation de travail éventuellement mentionnés à l'article 2, paragraphe 2, de cette directive.
- 52 Certes, cet article 2, paragraphe 2, contient une énumération non exhaustive des éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail qui, pour certains, constituent des droits dont le travailleur a le droit d'être informé.
- 53 Force est cependant de constater que lesdits éléments essentiels sont seulement mentionnés, dans ladite directive, en tant qu'informations devant être portées à la connaissance des travailleurs.
- 54 Le régime juridique des droits garantis aux travailleurs qui figurent parmi les mêmes éléments essentiels est, en revanche, prévu non pas par la même directive, mais par d'autres instruments de droit de l'Union ou de droit national. Ainsi que le relève la Commission européenne dans ses observations écrites, cela est confirmé par l'article 2, paragraphe 3, de la directive 91/533, duquel il découle que certains des éléments visés à cet article 2, paragraphe 2, sont régis par de tels autres instruments, y compris par des conventions collectives.
- 55 Il s'ensuit qu'une éventuelle méconnaissance desdits droits garantis aux travailleurs n'a pas, en tant que telle, de pertinence aux fins de l'appréciation du respect de cette directive, étant donné que celle-ci impose seulement, en ce qui concerne lesdits droits, une obligation d'information.
- 56 L'interprétation figurant au point 46 du présent arrêt est, en troisième et dernier lieu, également corroborée par l'objectif poursuivi par ladite directive qui, ainsi qu'il ressort des deuxième et septième considérants de celle-ci, consiste à soumettre les relations de travail à des exigences de

forme, afin de mieux protéger les travailleurs salariés contre une éventuelle méconnaissance de leurs droits ainsi que d'offrir une plus grande transparence sur le marché du travail, en informant ces travailleurs des éléments essentiels de leur contrat ou de leur relation de travail.

- 57 La même directive vise ainsi, conformément à un tel objectif, à établir une obligation formelle d'information et de transparence.
- 58 Certes, la poursuite de cet objectif permet à son tour de protéger les travailleurs contre toute éventuelle méconnaissance de leurs droits garantis par d'autres instruments de droit de l'Union ou de droit national, y compris par des conventions collectives, en les éclairant sur leurs droits et obligations à l'égard de leur employeur.
- 59 Toutefois, et ainsi qu'il découle également du point 54 du présent arrêt, la directive 91/533 n'a pas, en tant que telle, trait à l'obligation de garantir la protection de ces droits.
- 60 Eu égard à l'ensemble des motifs qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que l'article 8, paragraphe 1, de la directive 91/533 doit être interprété en ce sens que la notion de « droits », au sens de cette disposition, vise uniquement les droits découlant de cette directive, tels que le droit, pour le travailleur, de recevoir un des documents prévus à l'article 3 de celle-ci, de sorte que ne relèvent pas de cette notion les droits découlant du contrat ou de la relation de travail dont l'employeur doit, au moyen d'un tel document, informer le travailleur au titre de l'article 2 de ladite directive.

Sur les deuxième à cinquième questions

- 61 Compte tenu de la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre aux deuxième à cinquième questions.

Sur les dépens

- 62 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (cinquième chambre) dit pour droit :

L'article 8, paragraphe 1, de la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail,

doit être interprété en ce sens que :

la notion de « droits », au sens de cette disposition, vise uniquement les droits découlant de cette directive, tels que le droit, pour le travailleur, de recevoir un des documents prévus à l'article 3 de celle-ci, de sorte que ne relèvent pas de cette notion les droits découlant du contrat ou de la relation de travail dont l'employeur doit, au moyen d'un tel document, informer le travailleur au titre de l'article 2 de ladite directive.

Signatures