HOTĂRÂREA CURŢII (Camera a patra)

13 septembrie 2007 *

În cauza C-458/05,

având ca obiect o cerere de pronunţare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Oberster Gerichtshof (Austria), prin Decizia din 16 noiembrie 2005, primită de Curte la 29 decembrie 2005, în procedura

Mohamed Jouini,

Okay Gönen,

Hasan Bajric,

Gerald Huber,

Manfred Ortner,

Sükran Karacatepe,

Franz Mühlberger,

Nakil Bakii,

* Limba de procedură: germana.

Hannes Kranzler,

Jürgen Mörth,

Anton Schneeberger,

Dietmar Susteric,

Sascha Wörnhör,

Aynur Savci,

Elena Peter,

Egon Schmöger,

Mehmet Yaman,

Dejan Preradovic,

Andreas Mitter,

Wolfgang Sorger,

Franz Schachenhofer,

Herbert Weiss,

Harald Kaineder,

Ognen Stajkovski,

Jovica Vidovic

împotriva

Princess Personal Service GmbH (PPS),

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul K. Lenaerts, preşedinte de cameră, domnii E. Juhász, G. Arestis, J. Malenovský (raportor) şi T. von Danwitz, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,
grefier: domnul H. von Holstein, grefier adjunct,

având în vedere procedura scrisă şi în urma şedinţei din 13 decembrie 2006,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru domnul Jouini și ceilalți reclamanți din acțiunea principală, de E. Frischenschlager și D. Gallistl, Rechtsanwälte;

— pentru Princess Personal Service GmbH (PPS), de G. Minichmayr, Rechtsanwalt;

— pentru guvernul austriac, de doamna C. Pesendorfer și de domnul G. Hesse, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii V. Kreuschitz și J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 22 martie 2007,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 1 din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Jouini şi alţi 24 de reclamanţi, pe de o parte, şi societatea Princess Personal Service GmbH (PPS) (denumită în continuare „PPS"), pe de altă parte, privind plata unor drepturi salariale şi constatarea unui transfer către PPS al raporturilor de muncă în scopul calculării drepturilor acestora.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Directiva 2001/23 codifică Directiva 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislaţiei statelor membre referitoare la menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, de unităţi sau de părţi de întreprinderi sau unităţi (JO L 61, p. 26), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/50/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 (JO L 201, p. 88, denumită în continuare „Directiva 77/187").

4 Conform considerentului (8) al Directivei 2001/23:

„Din considerente de securitate şi transparenţă juridică, a fost necesară clarificarea noţiunii de transfer, în temeiul jurisprudenţei Curţii de Justiţie. Această clarificare nu a modificat domeniul de aplicare al Directivei 77/187/CEE, astfel cum a fost interpretată de Curtea de Justiţie."

5 Articolul 1 alineatul (1) literele (a) și (b) din Directiva 2001/23 prevede:

„(a) Prezenta directivă se aplică în cazul oricărui transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni.

(b) Sub rezerva literei (a) și a următoarelor dispoziții ale prezentului articol, se consideră transfer, în sensul prezentei directive, cel al unei unități [a se citi «entități economice»] care își menține identitatea, înțeleasă ca ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfășura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară."

6 Potrivit articolului 2 alineatul (2) din Directiva 2001/23:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului național în ceea ce privește definirea contractului de muncă sau raporturile de muncă.

Cu toate acestea, statele membre nu exclud din domeniul de aplicare al prezentei directive contractele de muncă sau raporturile de muncă numai:

[...]

(c) pentru că sunt raporturi de muncă temporare în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 91/383/CEE [a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (JO L 206, p. 19, Ediţie specială, 05/vol. 2, p. 148)], iar întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate transferată este sau face parte din întreprinderea de muncă temporară care reprezintă angajatorul."

7 Potrivit articolului 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23:

„Drepturile şi obligaţiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.

[...]"

8 Redactarea dispozițiilor sus-menționate ale articolului 1 alineatul (1), ale articolului 2 alineatul (2) și ale articolului 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23 este, în esență, identică redactării dispozițiilor articolului 1 alineatul (1), ale articolului 2 alineatul (2) și ale articolului 3 alineatul (1) din Directiva 77/187.

Reglementarea națională

9 Articolul 3 din Legea privind adaptarea legislației în materie de contracte de muncă (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) prevede că, atunci când o parte dintr-o unitate este transferată către un alt proprietar, acesta dobândește calitatea de angajator și se subrogă în toate drepturile și obligațiile care decurg din raporturile de muncă existente la data transferului.

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

10 Întreprinderea de muncă temporară Mayer & Co GmbH (denumită în continuare „Mayer"), care exista din 1976, era condusă, în ultima perioadă, de actualul director industrial al PPS, care acționa în calitate de director. Acesta este căsătorit cu directoarea comercială a PPS, care era de asemenea angajată a întreprinderii Mayer, având atribuții administrative.

11 La cererea unuia dintre principalii clienţi ai Mayer, această angajată a elaborat, în 2001, un concept industrial pentru care a primit sprijinul soţului său. Dificultăţile financiare ale acestei întreprinderi erau deja cunoscute. Conceptul dezvoltat fiind aprobat de client, soţii au convenit cu acesta să îl aplice în cadrul unei noi întreprinderi care urma să fie creată, exercitând acelaşi tip de activitate economică, în măsura în care era dificil să se efectueze modificări structurale în vechea întreprindere Mayer.

12 Această nouă întreprindere de muncă temporară, PPS, a fost creată la începutul anului 2002. Soţii au ocupat, în cadrul acesteia, funcţiile de director industrial şi, respectiv, de director comercial. Având în vedere nevoile principalului client susmenţionat, aceştia au dat ordin directorului sucursalei întreprinderii Mayer, competent în această privinţă, să propună unui număr de 40 de lucrători puşi la dispoziţia acestui client principal un transfer către PPS, în cel mai scurt timp, fapt ce s-a realizat.

13 Acesta nu a dat naştere niciunei modificări a activităţii prestate de aceşti muncitori pentru client. În schimb, raporturile lor de muncă cu Mayer au încetat la 30 noiembrie 2002, iar cele cu PPS au început la 1 decembrie 2002. De asemenea, alţi clienţi au fost preluaţi, stabilindu-se că numărul de lucrători afectaţi fiecărui client variază, după caz, de la doar trei sau patru până la nouă persoane. Un director de sucursală şi consilieri de clientelă au fost de asemenea preluaţi de PPS. În total, aceasta din urmă a preluat o treime din personalul angajat de Mayer înainte de iniţierea, în privinţa acesteia, a procedurii de reorganizare judiciară.

14 Reclamanţii din acţiunea principală, care au fost preluaţi de către PPS, au solicitat acesteia plata drepturilor salariale restante pe care Mayer nu le onorase şi constatarea transferului către PPS al raporturilor de muncă în vederea calculării drepturilor lor. Este vorba în special de lucrători temporari care sunt puşi la

dispoziția clienților ca muncitori, macaragii și montatori. Aceștia și-au întemeiat pretențiile pe faptul că s-a efectuat un transfer de unitate și că PPS trebuia, prin urmare, să garanteze, în calitate de „dobânditor al unității", plata vechilor drepturi salariale și să țină seama de perioadele de activitate anterioare.

15 PPS a respins aceste cereri, arătând că nu a avut loc un transfer de unitate și că nu a încheiat niciun contract cu Mayer. Transferul reclamanților din acțiunea principală în întreprinderea acesteia s-ar fi realizat printr-o modalitate obișnuită în sectorul întreprinderilor de muncă temporară. Nu ar fi posibil să se identifice o unitate sau o „parte de unitate" preluată de către PPS.

16 În măsura în care Landesgericht Wels, sesizat în primă instanță, și Oberlandesgericht Linz, în apel, au dat câștig de cauză reclamanților din acțiunea principală, PPS a introdus un recurs („Revision") în fața Oberster Gerichtshof. Mai precis, aceasta contestă calificarea de către aceste instanțe a operațiunii în cauză drept „transfer de unitate".

17 Oberster Gerichtshof arată că, potrivit jurisprudenței Curții, în principiu, analiza existenței unui transfer de unitate ține seama, în prealabil, de existența sau inexistența unei entități economice organizate în mod stabil, în sensul de ansamblu organizat de persoane și de elemente ce permite exercitarea unei activități economice care urmărește un obiectiv propriu. Apoi, ar trebui verificată îndeplinirea condițiilor privind transferul unei astfel de entități către noul operator al întreprinderii, luând în considerare ansamblul circumstanțelor de fapt ce caracterizează operațiunea în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 martie 1997, Süzen, C-13/95, Rec., p. I-1259, punctele 13 și 14).

18 Or, în opinia instanței de trimitere, controlul existenței unui transfer de unitate ar fi special în cauza de față, dat fiind că acesta privește o întreprindere de muncă temporară. Instanța subliniază, într-adevăr, că astfel de întreprinderi au, prin definiție, puțini angajați în „propria exploatare" în sensul unei unități organizatorice, tocmai pentru că lucrătorii sunt plasați pe lângă alți angajatori, întreprinderile utilizatoare. Acestea din urmă integrează lucrătorii respectivi în propria lor organizare în funcție de nevoile lor. Majoritatea lucrătorilor întreprinderilor de muncă temporară nu sunt, așadar, integrați în propria exploatare a acestor întreprinderi, ci în acelea ale altor angajatori.

19 Instanța de trimitere pune, astfel, în discuție problema dacă abordarea dezvoltată pentru alte întreprinderi și care ține seama, în mare măsură, de existența unei unități organizatorice în sensul unei „unități" sau al unei „părți de unitate" poate fi transpusă și în cazul întreprinderilor de muncă temporară. De asemenea, acestea se disting în mod fundamental de întreprinderile de curățenie sau de pază prin aceea că lucrătorii puși la dispoziție nu sunt angajați în unitatea angajatorului cu atribuții definite (sarcini de curățenie sau de pază) — care ar putea servi la identificarea părții de unitate —, ci exercită funcții diverse, potrivit aprecierii întreprinderii utilizatoare.

20 În aceste condiții, Oberster Gerichtshof a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Are loc un transfer al unei unități sau al unei părți de unitate, în sensul articolului 1 din Directiva [2001/23] atunci când, în absența unei structuri de organizare identificabile în prima întreprindere de muncă temporară, un angajat cu atribuții administrative, un director de sucursală, consilieri de clientelă și directorul sunt transferați, în cadrul unei cooperări între două întreprinderi de muncă temporară, din prima întreprindere către a doua, spre a exercita în aceasta din urmă activități similare și, împreună cu aceștia, aproximativ o treime din lucrătorii plasați pentru muncă temporară, precum și clienții la care aceștia sunt plasați (în proporții de plasare pentru muncă temporară cuprinse între trei și cincizeci de lucrători) sunt transferați, parțial sau total, de asemenea în cadrul acestei cooperări între cele două întreprinderi?"

Cu privire la întrebarea preliminară

21 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că aceasta din urmă se aplică unei situații precum cea în cauză în acțiunea principală, care constă într-un transfer al angajaților între două întreprinderi de muncă temporară.

22 Potrivit articolului 1 alineatul (1), Directiva 2001/23 se aplică în cazul oricărui transfer al unei întreprinderi, al unei unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni.

23 Potrivit unei jurisprudențe constante, Directiva 2001/23 urmărește asigurarea continuității raporturilor de muncă existente în cadrul unei entități economice, independent de vreo schimbare de proprietar. Criteriul decisiv pentru stabilirea existenței unui transfer în sensul acestei directive este, prin urmare, acela dacă entitatea în cauză își păstrează identitatea, ceea ce rezultă în special din continuarea efectivă a exploatării sau din reluarea acesteia (a se vedea în special Hotărârea din 18 martie 1986, Spijkers, 24/85, Rec., p. 1119, punctele 11 și 12, precum și Hotărârea din 15 decembrie 2005, Güney-Görres și Demir, C-232/04 și C-233/04, Rec., p. I-11237, punctul 31 și jurisprudența citată).

24 În ceea ce priveşte condiţia referitoare la existenţa unei cesiuni convenţionale, dintr-o jurisprudenţă consacrată rezultă că nu se poate interpreta sfera de aplicare a dispoziţiei articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 doar pe baza interpretării literale [a se vedea, în privinţa articolului 1 alineatul (1) din Directiva 77/187, Hotărârea din 7 februarie 1985, Abels, 135/83, Rec., p. 469, punctele 11-13, şi Hotărârea din 19 mai 1992, Redmond Stichting, C-29/91, Rec., p. I-3189, punctul 10]. Ca urmare a diferenţelor dintre versiunile lingvistice ale directivei, precum şi a divergenţelor dintre legislaţiile naţionale cu privire la noţiunea de cesiune convenţională, Curtea a dat o interpretare suficient de flexibilă acestei noţiuni pentru a răspunde obiectivului directivei, care este acela al protecţiei salariaţilor în caz de transfer al întreprinderii lor (Hotărârea Redmond Stichting, citată anterior, punctul 11, şi Hotărârea din 7 martie 1996, Merckx şi Neuhuys, C-171/94 şi C-172/94, Rec., p. I-1253, punctul 28).

25 Această interpretare flexibilă priveşte de asemenea forma „convenţiei" prin care se realizează cesiunea. Noţiunea de cesiune convenţională poate astfel viza, după caz, un acord scris sau verbal între cedent şi cesionar privind o schimbare a identităţii persoanei responsabile de exploatarea entităţii economice respective sau un acord tacit încheiat între aceştia, care ar rezulta din elemente de cooperare practică ce indică o voinţă comună de a efectua o astfel de schimbare.

26 Or, în cauza din acţiunea principală, din decizia de trimitere rezultă că preluarea lucrătorilor vizaţi s-a efectuat în cadrul unei cooperări între Mayer şi PPS, care aveau amândouă, în esenţă, aceiaşi conducători, ceea ce a permis întreprinderii PPS să înceapă o activitate identică. În plus, din analiza dosarului reiese că exercitarea de către PPS a acestei activităţi în serviciul aceloraşi clienţi a fost posibilă prin cooperarea reciprocă şi prin recurgerea, în mare măsură, la lucrătorii care lucraseră

anterior pentru Mayer. În aceste împrejurări, pare evident că această cooperare avea drept scop și obiect transferul de elemente de exploatare de la Mayer către PPS.

27 Prin urmare, noțiunea de cesiune convențională, astfel cum a fost interpretată de către Curte, nu poate să împiedice constatarea existenței unui transfer de întreprindere între Mayer și PPS, chiar dacă, după cum a afirmat PPS în cursul ședinței, întreprinderile implicate nu au încheiat niciun acord scris sau verbal.

28 În împrejurări precum cele ale cauzei din acțiunea principală, trebuie să se stabilească dacă operațiunea ce trebuie calificată privește întreaga întreprindere sau doar o parte a acesteia, dat fiind că, în acest din urmă caz, trebuie să se identifice partea de întreprindere vizată.

29 În această privință, rezultă că o preluare de angajați precum cea în cauză în acțiunea principală nu poate corespunde unui transfer al întreprinderii în întregul său. Într-adevăr, din analiza dosarului reiese că PPS nu a preluat decât o anumită parte a angajaților însărcinați cu gestiunea administrativă și o treime dintre angajații plasați pentru muncă temporară și că Mayer a continuat să exercite această activitate economică până la plasarea sa în reorganizare judiciară. Apoi, în cadrul reorganizării judiciare, o întreprindere concurentă în raport cu PPS a preluat activul societății Mayer, care era în faliment, și a continuat activitatea economică a acestei întreprinderi, recurgând, în parte, la angajații și la alte elemente de exploatare ale acesteia.

30 Astfel, eventualul transfer al mijloacelor de exploatare la care se referă acțiunea principală – și anume preluarea angajaților vizați – de la Mayer către PPS nu putea să privească decât o parte din această întreprindere.

31 Pentru a intra în sfera de aplicare a Directivei 2001/23, această preluare trebuie să aibă ca obiect o entitate economică organizată în mod stabil, a cărei activitate nu se limitează la executarea unei lucrări determinate. Noțiunea de entitate economică face trimitere, astfel, la un ansamblu organizat de persoane și de elemente ce permite exercitarea unei activități economice care urmărește un obiectiv propriu (Hotărârea din 10 decembrie 1998, Hernández Vidal și alții, C-127/96, C-229/96 și C-74/97, Rec., p. I-8179, punctul 26, precum și Hotărârea Güney-Görres și Demir, citată anterior, punctul 32) și care este suficient de structurată și de autonomă (Hotărârea Hernández Vidal și alții, citată anterior, punctul 27).

32 O astfel de entitate nu trebuie în mod necesar să dețină active, corporale sau necorporale, semnificative. Într-adevăr, în anumite sectoare economice, aceste elemente sunt, adesea, limitate la forma lor cea mai simplă, iar activitatea se bazează, în principal, pe mâna de lucru. Astfel, un ansamblu organizat de salariați care sunt afectați în mod special și stabil unei sarcini comune poate să corespundă, în lipsa altor factori de producție, unei entități economice (Hotărârea Hernández Vidal și alții, citată anterior, punctul 27).

33 Acest fapt este cu atât mai mult valabil în cazul întreprinderilor de muncă temporară, având în vedere articolul 2 alineatul (2) al doilea paragraf litera (c) din Directiva 2001/23. Într-adevăr, din analiza acestei dispoziții reiese că raporturile de

muncă cu astfel de întreprinderi intră, în principiu, în sfera de aplicare a Directivei 2001/23, ceea ce implică necesitatea de a se ține seama de caracteristicile lor specifice în cadrul analizei operațiunii de preluare a acestora. Or, astfel de întreprinderi sunt caracterizate, de regulă, astfel cum reiese din decizia de trimitere, prin absența unei organizări proprii a întreprinderii care să permită identificarea, în cadrul unei astfel de întreprinderi, a diferitelor entități economice detașabile în funcție de organizarea cedentului.

34 Prin urmare, în absența unei structuri de organizare identificabile în cadrul întreprinderii de muncă temporară în cauză, trebuie efectuată o analiză care să țină seama de caracteristicile sale specifice, în locul unei analize care ar viza stabilirea existenței unei entități economice din punctul de vedere al organizării sale. În acest context, aprecierea existenței unei entități economice în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 implică să se verifice dacă factorii de producție transferați de către cedent constituiau pentru acesta un ansamblu operațional suficient, în sine, pentru a permite furnizarea de prestații de servicii caracteristice activității economice a întreprinderii, fără a necesita recurgerea la alți factori de producție importanți sau la alte părți ale întreprinderii.

35 În această privință, trebuie subliniat că activitatea întreprinderilor de muncă temporară se caracterizează prin punerea la dispoziție temporară de lucrători pentru întreprinderile utilizatoare, în scopul ca aceștia să exercite în cadrul lor diverse sarcini, în funcție de nevoile și cerințele acestora din urmă. Desfășurarea unei astfel de activități necesită în special un *know-how*, o structură administrativă aptă să organizeze această punere la dispoziție a lucrătorilor și un ansamblu de lucrători temporari care să se poată integra în întreprinderile utilizatoare și să poată efectua pentru acestea sarcinile impuse. În schimb, alți factori de producție semnificativi nu sunt indispensabili pentru desfășurarea activității economice în cauză.

36 Faptul, subliniat de instanța de trimitere, că lucrătorii plasați pentru muncă temporară sunt integrați în structura organizatorică a clientului în serviciul căruia sunt puși la dispoziție nu poate, ca atare, să împiedice constatarea existenței unui transfer al unei entități economice. Într-adevăr, acești lucrători rămân elemente esențiale, fără de care îndeplinirea de către întreprinderea de muncă temporară a activității sale economice ar fi, prin definiție, imposibilă. În plus, împrejurarea că aceștia sunt, astfel cum prevede, de altfel, articolul 1 punctul 2 din Directiva 91/383, menționat la articolul 2 alineatul (2) al doilea paragraf litera (c) din Directiva 2001/23, legați de cedent printr-un raport de muncă și că acesta îi remunerează în mod direct este de natură să confirme dependența lor de întreprinderea exploatată de respectivul cedent și, prin urmare, contribuția lor la existența unei entități economice în cadrul acestuia din urmă.

37 Din cele ce precedă reiese că simplul ansamblu compus din angajații însărcinați cu gestiunea, din lucrătorii temporari și din *know-how* poate urmări un obiectiv propriu, și anume prestarea de servicii constând în punerea la dispoziție temporară de lucrători pentru întreprinderile utilizatoare în schimbul unei remunerații, și că un astfel de ansamblu poate constitui o entitate economică operațională fără a recurge la alți factori de producție importanți sau la alte părți ale cedentului. Această situație se poate regăsi în speță, în măsura în care ansamblul era compus dintr-un angajat cu atribuții administrative, dintr-un director de sucursală, din consilieri de clientelă, dintr-o treime din lucrătorii temporari și din administratori care dețin un *know-how*, fapt ce trebuie verificat de instanța de trimitere.

38 Prin urmare, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că aceasta din urmă se aplică atunci când o parte din personalul administrativ și o parte dintre lucrătorii temporari sunt transferați către o altă întreprindere de muncă temporară pentru a exercita, în cadrul acesteia din urmă, aceleași activități pentru clienți identici și, fapt ce trebuie verificat de instanța de trimitere, atunci când elementele vizate de transfer sunt suficiente, ca atare, pentru a permite continuarea prestațiilor caracteristice activității economice în cauză fără a recurge la alți factori de producție importanți sau la alte părți ale întreprinderii.

Cu privire la cheltuielile de judecată

39 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a patra) declară:

Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități trebuie interpretat în sensul că aceasta din urmă se aplică atunci când o parte din personalul administrativ și o parte dintre lucrătorii temporari sunt transferați către o altă întreprindere de muncă temporară pentru a exercita, în cadrul acesteia din urmă, aceleași activități pentru clienți identici și, fapt ce trebuie verificat de instanța de trimitere, atunci când elementele vizate de transfer sunt suficiente, ca atare, pentru a permite continuarea prestațiilor caracteristice activității economice în cauză fără a recurge la alți factori de producție importanți sau la alte părți ale întreprinderii.

Semnături