HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

5 februarie 2015 *

„Trimitere preliminară — Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Reglementare națională care prevede un contract de muncă pe durată nedeterminată cu o perioadă de probă de un an — Punerea în aplicare a dreptului Uniunii — Lipsă — Necompetența Curții”

În cauza C-117/14,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spania), prin decizia din 4 martie 2014, primită de Curte la 11 martie 2014, în procedura

Grima Janet Nisttahuz Poclava

împotriva

Jose María Ariza Toledano,

CURTEA (Camera a zecea),

compusă din domnul C. Vajda, președinte de cameră, și domnii A. Rosas (raportor) și E. Juhász, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru guvernul spaniol, de A. Rubio González, în calitate de agent;

— pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;

— pentru Comisia Europeană, de J. Enegren și de R. Vidal Puig, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: spaniola.

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 30 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) și a Directivei 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Nisttahuz Poclava, pe de o parte, și angajatorul său, domnul Ariza Toledano, pe de altă parte, cu privire la concedierea doamnei Nisttahuz Poclava.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Carta consacră, la articolul 30, „Protecția în cazul concedierii nejustificate” în următorii termeni:

„Orice lucrător are dreptul la protecție împotriva oricărei concedieri nejustificate, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale.”

4 Conform articolului 1 din Directiva 1999/70, „[s]copul directivei este punerea în aplicare a acordului-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la prezenta directivă”.

5 Anexa la Directiva 1999/70 cuprinde Acordul-cadru privind munca pe durată determinată încheiat între CES, UNICE și CEEP (denumit în continuare „acordul-cadru”). Clauza 1 din acordul-cadru prevede:

„Obiectivul prezentului acord-cadru este:

(a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;

(b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.”

6 Clauza 2 din acordul-cadru, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede la punctul 1:

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.”

7 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat;

[…]”

8 Clauza 5 din acordul-cadru, privind „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, prevede:

„(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:

(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

(b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;

(c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:

(a) sunt considerate «succesive»;

(b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”

Dreptul spaniol

Dreptul muncii

9 Raportul de muncă este reglementat prin Decretul regal legislativ 1/1995 din 24 martie 1995 privind aprobarea textului revizuit al Legii privind statutul lucrătorilor (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654, denumit în continuare „statutul lucrătorilor”).

10 În ceea ce privește „perioada de probă”, articolul 14 din statutul lucrătorilor prevede:

„1. O perioadă de probă poate fi convenită în scris, în limitele de durată prevăzute, dacă este cazul, în convențiile colective. În lipsa unei convenții colective, perioada de probă nu poate depăși șase luni în cazul persoanelor care sunt titulare ale unei diplome de învățământ mediu [técnicos titulados] și două luni în cazul celorlalți lucrători. În întreprinderile cu mai puțin de 25 de lucrători, perioada de probă nu poate depăși trei luni în cazul persoanelor care nu sunt titulare ale unei diplome de învățământ mediu.

În cazul contractelor temporare pe durată determinată vizate la articolul 15 și încheiate pe o durată care nu depășește șase luni, perioada de probă nu poate depăși o lună, cu excepția situațiilor în care există o stipulație contrară într-o convenție colectivă. […]”

Contractul de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor

11 Legea 3/2012 din 6 iulie 2012 privind măsuri urgente pentru reforma pieței muncii (BOE nr. 162 din 7 iulie 2012, p. 49113) a modificat legislația muncii ca urmare a crizei economice pe care o traversa Regatul Spaniei.

12 Printre măsurile de „promovare a locurilor de muncă pe durată nedeterminată și alte măsuri pentru favorizarea creării de locuri de muncă”, articolul 4 din Legea nr. 3/2012 reglementează „contractul de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor”. Acest articol 4 prevede la alineatele 1-3:

„1. Pentru a facilita stabilitatea locului de muncă, promovând totodată spiritul antreprenorial, întreprinderile cu mai puțin de 50 de lucrători pot încheia contractul de muncă pentru sprijinirea antreprenorilor reglementat de prezentul articol.

2. Contractul se încheie pe durată nedeterminată și cu normă întreagă, întocmindu-se în formă scrisă, potrivit modelului care va fi stabilit.

3. Regimul juridic al contractului și drepturile și obligațiile care decurg din acesta sunt reglementate, cu titlu general, de dispozițiile textului revizuit al Legii privind statutul lucrătorilor, aprobată prin Decretul regal legislativ 1/1995 din 24 martie și de convențiile colective pentru contractele pe durată nedeterminată, cu singura excepție a perioadei de probă vizate la articolul 14 din statutul lucrătorilor, care va fi în orice caz de un an. Nu se poate stabili o perioadă de probă atunci când lucrătorul a ocupat deja aceleași funcții în întreprindere, indiferent de modalitățile contratului de muncă.”

13 Articolul 4 menționat prevede la alineatele 4 și 5 că contractul de muncă pentru sprijinirea antreprenorilor este însoțit de avantaje fiscale, precum și de avantaje în materie de securitate socială și că un astfel de contract încheiat cu șomeri înscriși la oficiul forței de muncă deschide dreptul la diverse bonificații.

14 Articolul 4 din Legea 3/2012 prevede la alineatele 6-8:

„6. Contractul de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor vizat în prezentul articol nu poate fi încheiat de o întreprindere care, în cele șase luni care precedă încheierea contractului, a făcut concedieri abuzive. […]

7. Pentru a beneficia de avantajele legate de contractul de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor, întreprinderea trebuie să angajeze lucrătorul în cauză pe o durată de cel puțin trei ani începând de la data stabilirii raportului de muncă. În plus, ea trebuie să mențină nivelul locului de muncă oferit prin contractul de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor pe o durată de cel puțin un an de la încheierea acestui contract. În caz de nerespectare a acestor obligații, întreprinderea trebuie să ramburseze avantajele. […]

8. În sensul prezentului articol, se ține seama de numărul de lucrători angajați de întreprindere la momentul recrutării.”

15 Perioada de validitate a acestei modalități de angajare este definită la a noua dispoziție tranzitorie alineatul 2 din Legea 3/2012 în termenii următori:

„A noua dispoziție tranzitorie. Încheierea de contracte de formare și de ucenicie și de contracte de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor în raport cu rata șomajului.

[…]

2. Contractele de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor vizate la articolul 4 din prezenta lege vor putea fi încheiate până când rata șomajului din țara noastră va fi mai mică de 15 %.”

Situația de fapt din litigiul principal și întrebările preliminare

16 Doamna Nisttahuz Poclava, de cetățenie boliviană, lucra ca bucătăreasă pentru întreprinderea hotelieră Taberna del Marqués. Contractul său de muncă cu normă întreagă a fost încheiat la 16 ianuarie 2013. Acest contract făcea parte din categoria contractelor de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor.

17 A doua clauză din contractul menționat prevede că perioada de probă a doamnei Nisttahuz Poclava va fi în orice caz de un an. A unsprezecea clauză din contract stipulează că acesta putea fi cofinanțat din Fondul social european. Convenția colectivă din domeniul hotelier și din cel al restaurantelor este aplicabilă pentru tot ceea ce nu este reglementat prin clauzele contractului de muncă.

18 Doamna Nisttahuz Poclava a fost informată prin scrisoarea din 31 mai 2013 că, de la data respectivă, nu mai făcea parte din întreprindere întrucât nu trecuse cu succes de perioada de probă.

19 La 2 iulie 2013, doamna Nisttahuz Poclava a introdus o acțiune împotriva angajatorului său în fața Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, prin care a solicitat declararea caracterului abuziv al concedierii sale și obligarea angajatorului fie la reintegrarea sa în aceleași condiții ca cele în vigoare înainte de încetarea contractului de muncă, fie la plata unei indemnizații echivalente cu 33 de zile de salariu pentru fiecare an lucrat.

20 Instanța de trimitere arată că perioada de probă prevăzută la articolul 4 alineatul 3 din Legea 3/2012 nu corespunde cu cea prevăzută în mod obișnuit în dreptul spaniol și nu este legată de caracteristicile profesionale ale persoanei recrutate. Această dispoziție ar fi instituit un contract atipic pe durată determinată de un an, care se poate transforma în contract pe durată nedeterminată la terminarea perioadei de probă. În plus, în această perioadă de probă, lucrătorul nu ar beneficia de protecție juridică împotriva unei eventuale concedieri, în special în ceea ce privește forma acesteia, motivele pentru care este decisă și controlul jurisdicțional căruia îi poate fi supusă.

21 Instanța de trimitere arată, pe de altă parte, că Legea 3/2012 urmărește să faciliteze încadrarea în muncă și figurează printre reformele legislației muncii adoptate în urma deciziilor și a recomandărilor Uniunii Europene cu privire la politica în domeniul ocupării forței de muncă.

22 În ceea ce privește deciziile și recomandările Uniunii Europene, instanța de trimitere citează articolul 148 TFUE, care prevede linii directoare pentru ocuparea forței de muncă, articolul 151 TFUE, Decizia 2008/618/CE a Consiliului din 15 iulie 2008 privind liniile directoare ale politicilor de ocupare a forței de muncă ale statelor membre (JO L 198, p. 47), Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor din 18 aprilie 2012 intitulată „Către o redresare generatoare de locuri de muncă” [COM(2012) 173 final], Decizia 2010/707/UE a Consiliului din 21 octombrie 2010 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre (JO L 308, p. 46), Recomandarea Consiliului din 12 iulie 2011 privind Programul național de reformă din 2011 al Spaniei și de emitere a unui aviz al Consiliului privind Programul de stabilitate actualizat al Spaniei pentru perioada 2011-2014 (JO C 212 p. 1), precum și Recomandarea Consiliului din 10 iulie 2012 privind Programul național de reformă al Spaniei pentru 2012 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de stabilitate al Spaniei pentru perioada 2012-2015 (JO C 219, p. 81).

23 Potrivit instanței de trimitere, contractul de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor încalcă articolul 30 din cartă, articolul 2.2 litera b) și articolul 4 din Convenția nr. 158 privind concedierea, adoptată la 22 iunie 1982 la Geneva de Organizația Internațională a Muncii, Carta socială europeană semnată la Torino la 18 octombrie 1961 – încălcare ce rezultă dintr-o decizie din 23 mai 2012 a Comitetului european pentru drepturile sociale, referitoare la un contract grec similar –, precum și Directiva 1999/70.

24 În ceea ce privește mai precis această directivă, instanța de trimitere arată că Legea 3/2012 contravine obiectivelor acesteia, și anume nediscriminarea lucrătorilor angajați în cadrul unui contract pe durată determinată și prevenirea abuzurilor care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive. Legea respectivă ar institui o discriminare între lucrătorii care au încheiat astfel de contracte sau raporturi de muncă și cei care beneficiază de un contract de muncă pe durată determinată sau nedeterminată obișnuit pe durata primului an de executare al acestor contracte sau raporturi de muncă, în măsura în care, în caz de încetare anticipată a raportului de muncă, nu este prevăzută nicio indemnizație pentru cei dintâi. Pe de altă parte, această lege ar institui, cu încălcarea Directivei 1999/70 și a acordului-cadru, un nou contract pe durată virtual determinată, care ar impune condiții de muncă mai puțin favorabile pentru lucrătorii cărora li se aplică.

25 Instanța de trimitere se întreabă dacă este contrară dreptului Uniunii o reglementare națională precum cea prin care se instituie și se reglementează un contract de muncă ce prevede o perioadă de probă de un an și care, în plus, exclude de la negocierea colectivă posibilitatea de a stabili pe cale convențională perioada de probă a acestui tip de contract. Instanța de trimitere dorește totodată să afle dacă această perioadă de probă, în care este autorizată libera reziliere a contractului de muncă, este compatibilă cu dreptul fundamental garantat prin articolul 30 din cartă.

26 În aceste condiții, Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Reglementarea națională care prevede o perioadă de probă de un an pentru contractul de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor, pe parcursul căreia este permisă denunțarea unilaterală a contractului, este contrară dreptului Uniunii și compatibilă cu dreptul fundamental garantat prin articolul 30 din cartă?

2) Perioada de probă de un an prevăzută pentru contractul de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor aduce atingere obiectivelor și dispozițiilor Directivei 1999/70 – [și, astfel, clauzelor 1 și 3 din acordul-cadru]?”

Cu privire la competența Curții

27 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită Curții, în esență, să stabilească dacă articolul 30 din cartă și Directiva 1999/70, mai precis clauzele 1 și 3 din acordul-cadru, trebuie interpretate în sensul că se opun unei legislații naționale precum legislația spaniolă care instituie și reglementează contractul de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor și care prevede o perioadă de probă de un an.

28 Trebuie amintit că domeniul de aplicare al cartei, în ceea ce privește acțiunea statelor membre, este definit la articolul 51 alineatul (1) din aceasta, potrivit căruia dispozițiile cartei se adresează statelor membre numai în cazul în care acestea pun în aplicare dreptul Uniunii.

29 Astfel, rezultă, în esență, din jurisprudența constantă a Curții că drepturile fundamentale garantate de ordinea juridică a Uniunii au vocația de a fi aplicate în toate situațiile reglementate de dreptul Uniunii, iar nu în afara unor asemenea situații (Hotărârea Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punctul 19 și jurisprudența citată).

30 Prin urmare, trebuie analizat dacă legislația spaniolă care instituie și reglementează contractul de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor constituie o punere în aplicare a dreptului Uniunii.

31 Astfel cum au amintit guvernul spaniol și Comisia Europeană, Directiva 1999/70 și acordul-cadru sunt aplicabile tuturor lucrătorilor care furnizează prestații remunerate în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată încheiat cu angajatorul lor (Hotărârea Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 28, Hotărârea Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 40, precum și Hotărârea Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 33).

32 Potrivit clauzei 2 punctul 1 din acordul-cadru, acesta se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit în legislația, în convențiile colective sau în practicile în vigoare în fiecare stat membru.

33 Conform definiției enunțate în clauza 3 din acordul-cadru, noțiunea „lucrător pe durată determinată” reprezintă „o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiat direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat”.

34 Din decizia de trimitere reiese că articolul 4 alineatul 2 din Legea 3/2012 prevede că „contractul se încheie pe durată nedeterminată”. Articolul 4 din Legea 3/2012 prevede că contractul este reglementat de dispozițiile statutului lucrătorilor și de convențiile colective aplicabile în cazul contractelor pe durată nedeterminată, cu singura excepție a perioadei de probă.

35 Rezultă atât din definiția lucrătorului pe durată determinată, care figurează în clauza 3 din acordul-cadru, cât și din legislația națională aplicabilă în cauza principală că un contract de muncă precum cel al doamnei Nisttahuz Poclava nu poate fi calificat drept contract pe durată determinată.

36 Astfel, perioada de probă servește prin esența ei verificării aptitudinilor și a capacităților lucrătorului, în timp ce contractul de muncă pe durată determinată este utilizat atunci când încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective.

37 În orice caz, durata unei perioade de probă, astfel cum este prevăzută de Legea 3/2012, nu este reglementată prin Directiva 1999/70.

38 În consecință, trebuie să se conchidă că un contract precum „contractul de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor” prevăzut de dreptul spaniol nu este un contract pe durată determinată care intră în domeniul de aplicare al Directivei 1999/70.

39 În motivarea deciziei sale, instanța de trimitere a invocat și alte dispoziții ale dreptului Uniunii care, în opinia sa, justifică faptul că situația juridică în cauză intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii.

40 În ceea ce privește articolul 151 TFUE, care expune obiectivele Uniunii și ale statelor membre în materia politicii sociale, acesta nu impune nicio obligație specială în ceea ce privește perioadele de probă în contractele de muncă. Aceeași este situația liniilor directoare și a recomandărilor în materia politicii de ocupare a forței de muncă adoptate de Consiliu în temeiul articolului 148 TFUE, evocate de instanța de trimitere.

41 În această privință, trebuie amintit că, cu prilejul examinării „contractului de noi angajări” francez, Curtea a decis că, deși protecția lucrătorilor în caz de reziliere a contractului de muncă este unul dintre mijloacele pentru atingerea obiectivelor stabilite la articolul 151 TFUE, iar legiuitorul Uniunii este competent în acest domeniu, potrivit condițiilor stabilite la articolul 153 alineatul (2) TFUE, situațiile care nu au făcut obiectul unor măsuri adoptate în temeiul acestor articole nu intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii (Ordonanța Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, punctul 13).

42 Pe de altă parte, faptul că contractul de muncă pe durată nedeterminată pentru sprijinirea antreprenorilor poate fi eventual finanțat din fonduri structurale nu este suficient în sine pentru a se considera că situația în discuție în litigiul principal implică o punere în aplicare a dreptului Uniunii în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă.

43 În motivarea deciziei sale, instanța de trimitere a mai invocat articolul 2.2 litera b) și articolul 4 din Convenția nr. 158 privind concedierea, adoptată la 22 iunie 1982 la Geneva de Organizația Internațională a Muncii, și Carta socială europeană semnată la Torino la 18 octombrie 1961. Trebuie să se constate că Curtea nu este competentă, în temeiul articolului 267 TFUE, să se pronunțe cu privire la interpretarea unor dispoziții de drept internațional care sunt obligatorii pentru statele membre în afara cadrului dreptului Uniunii (a se vedea Hotărârea Vandeweghe și alții, 130/73, EU:C:1973:131, punctul 2, Hotărârea TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, punctul 61, Ordonanța Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, punctul 14, precum și Hotărârea Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, punctul 22).

44 Din ansamblul acestor considerații rezultă că situația în discuție în litigiul principal nu intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii. În aceste condiții, Curtea nu este competentă să răspundă la întrebările adresate de instanța de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

45 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, 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 zecea) declară:

Curtea de Justiție a Uniunii Europene nu este competentă să răspundă la întrebările adresate cu titlu preliminar de Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spania) prin decizia din 4 martie 2014.

Semnături