ORDONANȚA CURȚII (Camera a șaptea)

15 septembrie 2010 *

În cauza C-386/09,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de cour du travail de Bruxelles (Belgia), prin decizia din 21 septembrie 2009, primită de Curte la 30 septembrie 2009, în procedura

Jhonny Briot

împotriva

Randstad Interim,

Sodexho SA,

* Limba de procedură: franceza.

Consiliul Uniunii Europene,

CURTEA (Camera a șaptea),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, președinte de cameră, domnii J. Malenovský (raportor) și T. von Danwitz, judecători,

avocat general: doamna V. Trstenjak,
grefier: domnul R. Grass,

instanța de trimitere fiind informată de intenția Curții de a se pronunța printr-o ordonanță motivată, conform articolului 104 alineatul (3) al doilea paragraf din Regulamentul de procedură,

părțile interesate prevăzute la articolul 23 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene fiind invitate să își prezinte eventualele observații în această privință,

după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Ordonanță

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolelor 2-4 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 prezentată în cadrul unui litigiu între domnul Briot, pe de o parte, și agenția de muncă temporară Randstad Interim (denumită în continuare „Randstad"), societatea Sodexho (denumită în continuare „Sodexho") și Consiliul Uniunii Europene, pe de altă parte, în legătură cu diverse cereri formulate de domnul Briot cu privire, pe de o parte, la condițiile în care acesta lucrează în restaurantul Consiliului cu sediul în Bruxelles în cadrul unui contract de muncă temporară încheiat cu Randstad și, pe de altă parte, la faptul că nu a fost preluat în serviciul societății Sodexho după cesionarea exploatării restaurantului respectiv către această societate.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Directiva 2001/23 constituie codificarea Directivei 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (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).

4 Potrivit articolului 1 alineatul (1) literele (a) și (b) din Directiva 2001/23:

„(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 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."

5 Articolul 2 din Directiva 2001/23 prevede:

„(1) În sensul prezentei directive:

(a) «cedent» reprezintă orice persoană fizică sau juridică care, printr-un transfer în sensul articolului 1 alineatul (1), își pierde calitatea de angajator în ceea ce privește întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate;

(b) «cesionarul» reprezintă orice persoană fizică sau juridică care, printr-un transfer în sensul articolului 1 alineatul (1), dobândește calitatea de angajator în ceea ce privește întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate;

[…]

(2) 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 a 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, iar întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate transferată este sau face parte din întreprinderea de muncă temporară, care reprezintă angajatorul."

6 Potrivit articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23:

„Drepturile și obligațiile 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."

7 Articolul 4 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată are următorul cuprins:

„Transferul unei întreprinderi, unități sau al unei părți din întreprindere sau unitate nu constituie în sine un motiv de concediere pentru cesionar sau cedent. Această dispoziție nu împiedică concedierile care pot interveni din motive economice, tehnice sau organizatorice și care implică schimbări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă."

Reglementarea națională

8 Dispozițiile Directivei 77/187 au fost puse în aplicare în dreptul belgian prin convenția colectivă de muncă nr. 32 bis din 7 iunie 1985, încheiată în cadrul Conseil national du travail (Consiliul Național al Muncii), privind menținerea drepturilor lucrătorilor în

cazul schimbării angajatorului printr-un acord de transfer de întreprindere și stabilirea drepturilor lucrătorilor preluați în cazul preluării activului după insolvență sau concordat judiciar prin abandonare de activ, devenită obligatorie prin Decretul regal din 25 iulie 1985 (*Moniteur belge* din 9 august 1985, p. 11527), astfel cum a fost modificată prin convenția colectivă de muncă nr. 32 quater din 19 decembrie 1989, devenită obligatorie prin Decretul regal din 6 martie 1990 (*Moniteur belge* din 21 martie 1990, p. 5114).

9 În ceea ce privește domeniul de aplicare personală, această convenție colectivă de muncă împrumută din directivă definițiile noțiunilor „cedent" și „cesionar" și, în plus, precizează următoarele:

în sensul prezentei convenții colective de muncă, prin „lucrători" se înțelege: persoanele care, în temeiul unui contract de muncă sau de ucenicie, prestează servicii de muncă.

sunt asimilați lucrătorilor: persoanele care, altfel decât în temeiul unui contract de muncă, prestează servicii de muncă sub autoritatea unei alte persoane."

Acțiunea principală și întrebările preliminare

10 La 1 septembrie 1998, un contract-cadru a fost încheiat între Secretariatul General al Consiliului și Randstad. Acest contract-cadru privea punerea la dispoziție, la cererea Consiliului, a unor lucrători temporari cu calificare de bucătar, de ospătar șef, de magazioner, de ospătar/ospătar șef adjunct și de spălător.

11 Începând cu 3 septembrie 1998, domnul Briot a fost pus la dispoziția Consiliului în cadrul unor diferite contracte de muncă pe durată determinată încheiate cu societatea de muncă temporară Daoust și, începând cu 15 ianuarie 2001, cu Randstad.

12 Domnul Briot a exercitat mai întâi funcția de spălător, iar ulterior, începând cu 15 ianuarie 2001, pe cea de bucătar.

13 Începând cu 1 ianuarie 2003, Consiliul a modificat modul de exploatare a restaurantului său și a încredințat gestionarea acestuia unui singur subcontractant, Sodexho.

14 În urma acestei atribuiri, Sodexho a scris societăților Compass Group Belgilux și Iris Cleaning pentru a cunoaște membrii personalului acestor societăți care trebuiau preluați în temeiul convențiilor colective privind menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprindere.

15 Contractul de muncă temporară al domnului Briot a ajuns la termen la 20 decembrie 2002 și, de la această dată, Randstad nu i-a mai propus niciun contract de muncă temporară.

16 Prin scrisoarea din 3 iunie 2003, organizația sindicală a domnului Briot a somat Consiliul și Randstad să plătească domnului Briot o indemnizație de reziliere, o indemnizație pentru concediere abuzivă, o indemnizație suplimentară în cadrul pensionării anticipate, precum și diferențele de salariu dintre salariul funcționarilor Consiliului și cel care i-a fost plătit.

17 Prin scrisoarea din 29 iulie 2003, Secretariatul General al Consiliului a contestat nelegalitatea disponibilizării domnului Briot, precum și caracterul insuficient al salariilor primite de acesta și a amintit că, potrivit Hotărârii Curții din 3 octombrie 1985, Tordeur (232/84, Rec., p. 3223), sancțiunea civilă prevăzută la articolul 31 din Legea din 24 iulie 1987 privind munca temporară, munca interimară și punerea lucrătorilor la dispoziția utilizatorilor (*Moniteur belge* din 20 august 1987, p. 12405) nu poate fi aplicată instituțiilor comunitare.

18 În lipsa unei soluționări amiabile, domnul Briot a decis să formuleze o acțiune la tribunal du travail de Bruxelles (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Bruxelles).

19 Acesta a statuat în special că repartizarea domnului Briot la Consiliu era contrară Legii din 24 iulie 1987 menționate anterior, însă nicio sancțiune nu putea fi aplicată Consiliului. De asemenea, acesta a considerat că, în măsura în care niciun contract de muncă nu a fost încheiat între domnul Briot și Consiliu, pe de o parte, acesta nu putea fi obligat să plătească indemnizații pentru motivul rezilierii contractului de muncă al domnului Briot și, pe de altă parte, drepturile și obligațiile care decurg din acel contract de muncă nu au putut fi transferate societății Sodexho atunci când exploatarea restaurantului Consiliului a fost transferată acesteia din urmă.

20 La 5 decembrie 2007, domnul Briot a declarat apel împotriva acestei decizii la cour du travail de Bruxelles (Curtea pentru Litigii de Muncă din Bruxelles).

21 Prin Hotărârea din 19 ianuarie 2009, instanța respectivă a decis să redeschidă dezbaterile în ceea ce privește existența și consecințele eventuale ale unui transfer de întreprindere. În acest context, domnul Briot a susținut că cesionarea exploatării restaurantului Consiliului către societatea Sodexho, la 1 ianuarie 2003, constituie un transfer de întreprindere, astfel încât Sodexho avea obligația să îl preia în serviciul acesteia. Domnul Briot a solicitat reformarea hotărârii pronunțate de prima instanță

în măsura în care aceasta a decis că, în lipsa unui contract de muncă între domnul Briot și Consiliu, drepturile și obligațiile deținute de domnul Briot nu au putut fi transferate societății Sodexho.

22 În aceste împrejurări, cour du travail de Bruxelles a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) a) Atunci când, în cadrul unui transfer de întreprinderi în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23, entitatea transferată, și anume restaurantul-cantină al unei instituții comunitare, utiliza un număr important de lucrători temporari în temeiul unui contract-cadru încheiat cu diferite societăți de muncă temporară, societatea de muncă temporară sau, în lipsa acesteia, instituția sub controlul și direcția căreia lucrătorii temporari își desfășurau munca, trebuie considerată angajator cedent în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din această directivă?

b) În ipoteza în care calitatea de angajator-cedent nu ar putea fi atribuită nici societății de muncă temporară, nici întreprinderii utilizatoare, trebuie să se considere că lucrătorii temporari nu pot beneficia de garanțiile oferite de Directiva 2001/23?

2) Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2001/23 […] trebuie interpretată în sensul că neprelungirea contractelor de muncă pe durată determinată ale lucrătorilor temporari, pentru motivul transferului activității la care aceștia erau repartizați, nu respectă interdicția prevăzută în această dispoziție, astfel încât acești lucrători temporari trebuie considerați ca fiind încă la dispoziția utilizatorului la data transferului?

3) a) Articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23 […], coroborat eventual cu articolul 2 alineatul (2) litera (c) [din aceasta,] trebuie interpretat în sensul că impune cesionarului să mențină un raport de muncă cu lucrătorii temporari care erau repartizați pentru activitatea care face obiectul transferului sau care trebuie considerați ca fiind încă la dispoziția utilizatorului la data transferului?

b) În cazul unui răspuns afirmativ la această întrebare, articolul 3 alineatul (1) [din această directivă] trebuie interpretat în sensul că impune încheierea unui contract de muncă pe durată nedeterminată în ipoteza în care cesionarul nu este o societate de muncă temporară și nu poate încheia un contract de muncă temporară?"

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la a doua întrebare

23 Prin intermediul celei de a doua întrebări, care trebuie examinată în primul rând, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă neprelungirea contractelor de muncă pe durată determinată ale unor lucrători temporari ca urmare a transferului activității căreia aceștia erau repartizați încalcă interdicția prevăzută la articolul 4 alineatul (l) din Directiva 2001/23, astfel încât acești lucrători temporari să trebuiască să fie considerați încă la dispoziția întreprinderii utilizatoare la data transferului respectiv.

24 Considerând că răspunsul la această întrebare nu lasă loc niciunei îndoieli rezonabile, în conformitate cu articolul 104 alineatul (3) al doilea paragraf din Regulamentul de procedură, Curtea a informat instanța de trimitere că urmează să se pronunțe prin ordonanță motivată și a invitat părțile interesate prevăzute la articolul 23 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene să își prezinte eventualele observații în această privință.

25 Domnul Briot, precum și guvernele belgian și german, au răspuns invitației Curții. Domnul Briot a solicitat organizarea unei ședințe ca urmare a importanței pe care întrebările adresate o au pentru lucrătorii temporari puși în mod regulat la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare. În această privință, domnul Briot susține că situația lucrătorilor temporari care sunt puși în mod regulat la dispoziția unor utilizatori trebuie diferențiată de cea în care mai mult de o sută de persoane sunt puse în mod neregulat, timp de peste trei ani, la dispoziția aceluiași utilizator. În acest caz, entitatea pe care o constituie lucrătorii temporari ar putea fi identificată atât în cadrul societății, cât și în cadrul întreprinderii utilizatoare. Totuși, în măsura în care aceste observații vizează un element extern problematicii care se află în centrul prezentei cereri de pronunțare a unei hotărâri preliminare, acestea nu pot determina Curtea să înlăture calea procedurală avută în vedere. În ceea ce privește guvernele belgian și german, acestea nu au formulat nicio obiecție privind intenția Curții de a se pronunța printr-o ordonanță motivată.

26 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, astfel cum Curtea a statuat în mod repetat, Directiva 2001/23 urmărește să asigure menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul unei schimbări a angajatorului, permițându-le să continue să lucreze pentru noul angajator în aceleași condiții ca acelea convenite cu cedentul (a se vedea în special Hotărârea din 27 noiembrie 2008, Juuri, C-396/07, Rep., p. I-8883, punctul 28 și jurisprudența citată). Această directivă are ca obiect să garanteze, în măsura în care este posibil, continuarea cu cesionarul a contractelor sau a raporturilor de muncă, fără ca acestea să fie modificate, în scopul de a împiedica plasarea lucrătorilor vizați într-o situație mai puțin favorabilă exclusiv din cauza transferului (în ceea ce privește Directiva 77/187, a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 17 decembrie 1987, Ny Mølle Kro, 287/86, Rec., p. 5465, punctul 25, și Hotărârea din 26 mai 2005, Celtec, C-478/03, Rec., p. I-4389, punctul 26).

27 În această situație, astfel cum reiese din dispozițiile articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23, protecția pe care această directivă urmărește să o asigure nu privește decât lucrătorii care au un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului.

28 În această privință, Curtea a decis, în ceea ce privește Directiva 77/187, că, cu excepția dispozițiilor specifice contrare, întrucât această directivă poate fi invocată numai de lucrătorii care au un contract sau un raport de muncă în curs la data transferului, existența sau inexistența unui contract sau a unui raport de muncă la această dată trebuie apreciată în funcție de dreptul național, sub rezerva totuși a respectării normelor imperative ale acestei directive cu privire la protecția lucrătorilor împotriva concedierii din cauza transferului (a se vedea Hotărârea din 15 iunie 1988, Bork International și alții, 101/87, Rec., p. 3057, punctul 17).

29 În privința acestui din urmă aspect, trebuie arătat că, în temeiul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2001/23, transferul unei întreprinderi, unități sau al unei părți din întreprindere sau unitate nu constituie în sine un motiv de concediere pentru cesionar sau cedent.

30 În consecință, trebuie să se considere că lucrătorii angajați de întreprindere, al căror contract de muncă sau raport de muncă a fost reziliat la o dată anterioară celei a transferului cu încălcarea articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2001/23, sunt încă angajați de întreprindere la data transferului, cu consecința, în special, că obligațiile angajatorului față de aceștia sunt transferate de plin drept de la cedent la cesionar, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) din directiva menționată (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Bork International și alții, citată anterior, punctul 18).

31 Astfel cum reiese din decizia de trimitere, reclamantul din acțiunea principală a fost pus la dispoziția Consiliului începând cu 3 septembrie 1998 în cadrul unor diferite contracte de muncă pe durată determinată încheiate cu societatea de muncă temporară Daoust și, începând cu 15 ianuarie 2001, cu Randstad. Contractul de muncă

al acestuia cu Randstad și-a încetat efectele la 20 decembrie 2002, așadar înainte de transferul activității la care erau repartizați, care a intervenit la 1 ianuarie 2003, și niciun contract de muncă temporară nu i-a mai fost propus de fostul său angajator după această dată. În plus, niciun element din dosar nu arată că un alt tip de raport de muncă exista între Randstad și domnul Briot la data transferului.

32 În această privință, prin faptul de a încheia un contract de muncă pe durată determinată, lucrătorul este pe deplin conștient că acest contract de muncă va înceta, *ipso facto*, la expirarea termenului contractual prevăzut. Acesta trebuie să se aștepte, de la începutul acestui raport contractual, ca cealaltă parte să își exercite, la data expirării duratei contractului, dreptul de a nu prelungi contractul.

33 Rezultă de aici că, în principiu, lucrătorul nu are dreptul la reînnoirea unui contract de muncă pe durată determinată. Faptul că data la care expiră un astfel de contract precedă data prevăzută pentru transferul activității la care era repartizat lucrătorul nu poate crea un astfel de drept.

34 Pentru ca o prelungire să aibă loc, este necesar, prin urmare, să se formeze un nou acord de voințe între angajator și lucrător. În schimb, în cazul unei concedieri, contractul de muncă sau raportul de muncă încetează printr-o decizie unilaterală a angajatorului. Trebuie, așadar, să se constate că neprelungirea unui contract de muncă temporară pe durată determinată, din cauza lipsei unui nou acord de voințe între angajator și lucrător, nu poate fi asimilată unei concedieri în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2001/23 (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 4 octombrie 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Rec., p. I-6915, punctul 45).

35 Rezultă din cele de mai sus că, în împrejurări precum cele din acțiunea principală, neprelungirea unui contract de muncă pe durată determinată, care a luat sfârșit, prin ajungerea acestuia la termen, la o dată anterioară celei a transferului activității la care

era repartizat lucrătorul temporar vizat, nu încalcă interdicția prevăzută la articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2001/23.

36 În sfârșit, trebuie precizat că această soluție, în măsura în care Curtea se pronunță numai asupra aplicabilității Directivei 2001/23, nu prejudecă protecția de care un lucrător temporar, precum reclamantul din acțiunea principală, ar putea eventual beneficia împotriva utilizării abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, în temeiul altor dispoziții ale dreptului Uniunii, în special Directiva 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), și nici a interpretării acestora din urmă de către Curte.

37 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la a doua întrebare adresată că, în împrejurări precum cele din acțiunea principală, atunci când contractul de muncă pe durată determinată al unui lucrător temporar a luat sfârșit, prin ajungerea la termenul convenit, la o dată anterioară celei a transferului activității la care acest lucrător temporar era repartizat, neprelungirea contractului respectiv ca urmare a acestui transfer nu încalcă interdicția prevăzută la articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2001/23. Prin urmare, nu trebuie să se considere că acel lucrător temporar se mai află la dispoziția întreprinderii utilizatoare la data transferului respectiv.

Cu privire la prima și la a treia întrebare

38 În măsura în care, pentru motivele expuse în cadrul răspunsului la a doua întrebare, un lucrător care se află într-o situație precum cea a reclamantului din acțiunea principală nu poate beneficia de garanțiile prevăzute în Directiva 2001/23, nu este necesar să se răspundă la prima și la a treia întrebare.

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 șaptea) declară:

În împrejurări precum cele din acțiunea principală, atunci când contractul de muncă pe durată determinată al unui lucrător temporar a luat sfârșit, prin ajungerea la termenul convenit, la o dată anterioară celei a transferului activității la care acest lucrător temporar era repartizat, neprelungirea contractului respectiv ca urmare a acestui transfer nu încalcă interdicția prevăzută la articolul 4 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. Prin urmare, nu trebuie să se considere că acel lucrător temporar se mai află la dispoziția întreprinderii utilizatoare la data transferului respectiv.

Semnături