CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL SHARPSTON
prezentate la 6 mai 2010[1]

1. Prin prezenta cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, se cere din nou Curții de Justiție să interpreteze Directiva 2001/23/CE 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 (denumită în continuare „Directiva 2001/23")[2]. De data aceasta însă, întrebarea privește o problemă asupra căreia Curtea nu s-a pronunțat încă, respectiv expresia „își păstrează autonomia" de la articolul 6 alineatul (1) din directivă.

Cadrul legal

Dreptul Uniunii Europene

2. Considerentul (3) al Directivei 2001/23 prevede că „[s]unt necesare dispoziții pentru protecția lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, în special pentru a asigura că drepturile acestora sunt menținute".

3. Potrivit considerentului (5), Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată la 9 decembrie 1989 („Carta socială«), prevede la punctele 7, 17 și 18 în special că »realizarea pieței interne trebuie să conducă la o îmbunătățire a condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Îmbunătățirea trebuie să cuprindă, acolo unde este necesar, dezvoltarea anumitor aspecte ale reglementărilor privind ocuparea forței de muncă, cum ar fi procedurile pentru concedierile colective și cele privind falimentele. Informarea, consultarea și participarea lucrătorilor trebuie dezvoltate, în conformitate cu modalitățile adecvate, având în vedere practicile în vigoare în diferitele state membre. Această informare, această consultare și această participare trebuie aplicate la timp, mai ales cu ocazia restructurărilor sau a fuziunilor întreprinderilor care afectează încadrarea în muncă a lucrătorilor".

1 — Limba originală: engleza.

2 — JO L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20. Această directivă codifică și înlocuiește Directiva 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) (denumită în continuare „Directiva 77/187"), care a fost modificată prin Directiva 98/50/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 (JO L 201, p. 88) (denumită în continuare „Directiva 98/50"). În continuare, pentru a desemna aceste directive, împreună, ne vom referi la „Directivele privind menținerea drepturilor lucrătorilor".

4. Articolul 1 din directivă reglementează sfera de aplicare al acesteia și prevede:

„(1) (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.

(c) Prezenta directivă se aplică în cazul întreprinderilor publice și private care exercită o activitate economică, indiferent dacă au sau nu scop lucrativ [...]"

5. Articolul 2 din directivă prevede anumite definiții. În măsura în care este relevant pentru prezentele concluzii, acesta 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 unitate;

(c) «reprezentanții lucrătorilor» și alte expresii conexe desemnează reprezentanții lucrătorilor, prevăzuți de legislația sau practica statelor membre;

(d) «lucrător» reprezintă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul legislației naționale privind ocuparea forței de muncă.

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

[…]"

6. Articolul 3 face parte din capitolul II, intitulat „Menținerea drepturilor lucrătorilor". În temeiul articolului 3 alineatul (1), 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 3 alineatul (3) stabilește reguli cu privire la convențiile colective în cazul în care are loc un transfer. Acesta prevede:

„După transfer, cesionarul menține condițiile de muncă convenite printr-o convenție colectivă, în aceleași condiții aplicabile cedentului în cadrul acelui acord, până la data rezilierii sau expirării convenției colective sau a intrării în vigoare sau a aplicării unei alte convenții colective.

[...]"

8. Articolul 6 din directivă privește statutul și funcția reprezentanților sau a reprezentării lucrătorilor în cazul unui transfer. Acesta prevede:

„(1) Dacă întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate își păstrează autonomia, statutul și funcția reprezentanților sau a reprezentării lucrătorilor afectați de transfer se mențin, în conformitate cu aceleași modalități și în aceleași condiții care existau înainte de data transferului în temeiul unei dispoziții legale, de reglementare și administrative sau al unui acord, dacă sunt întrunite condițiile necesare pentru constituirea reprezentării salariaților.

Primul paragraf nu se aplică dacă, sub rezerva dispozițiilor legale, de reglementare și administrative sau a practicii din statele membre sau în termenii unui acord cu reprezentanții salariaților, condițiile necesare pentru noua desemnare în funcție a reprezentanților salariaților sau pentru constituirea din nou a reprezentării salariaților sunt îndeplinite.

În cazul în care cedentul face obiectul unei proceduri de faliment sau al unei proceduri asemănătoare de insolvabilitate, instituită în vederea lichidării activelor cedentului și care se află sub controlul unei autorități publice competente (care poate fi un judecător sindic autorizat de o autoritate publică competentă), statele membre pot lua măsurile necesare pentru a se asigura că salariații transferați sunt reprezentați corespunzător, până la noua alegere sau desemnare a reprezentanților salariaților.

Dacă întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate nu își păstrează autonomia, statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că salariații transferați, care aveau reprezentanți și înaintea transferului, continuă să fie reprezentați adecvat în timpul perioadei necesare pentru constituirea din nou a reprezentării

salariaților sau noua desemnare în funcție a reprezentanților salariaților, în conformitate cu legislația sau practica națională.

(2) Dacă mandatul reprezentanților salariaților afectați de transfer expiră ca rezultat al transferului, reprezentanții continuă să beneficieze de protecția asigurată prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin practica statelor membre."

Dreptul național

9. Articolul 67 alineatul (1) final din Codul muncii spaniol (Estatuto de los Trabajadores) prevede:

„[P]ot fi organizate alegeri parțiale [în cadrul unei întreprinderi] ulterior unor demisii sau revocări ori în vederea adaptării reprezentării salariaților după o creștere a efectivului personalului. Convențiile colective pot prevedea măsurile necesare adaptării reprezentării salariaților la reduceri semnificative de personal care pot apărea în cadrul unei întreprinderi. În cazul în care nu există o asemenea prevedere, o astfel de adaptare va face obiectul unui acord între întreprindere și reprezentanții lucrătorilor."

Situația de fapt, acțiunea principală și întrebarea preliminară

10. Prin Decretul nr. 5983/80 al Primăriei localității La Línea de la Concepción din 25 august 2008, s-a decis ca anumite servicii publice municipale, care până atunci fuseseră concesionate, să fie asigurate din nou din resurse interne. Concret, trebuia să fie preluat întregul personal al întreprinderilor care asigurau următoarele concesiuni: (i) servicii de îngrijitor de imobile în școlile din învățământul public, (ii) servicii de curățenie în școlile din învățământul public, (iii) curățenia drumurilor publice și (iv) întreținerea parcurilor și a grădinilor.

11. Până atunci, aceste servicii fuseseră asigurate de patru întreprinderi diferite din sectorul privat. Înainte de preluarea de către primărie a concesiunii, cele 20 de persoane fizice care au calitatea de pârâți în acțiunea principală erau reprezentanții legali ai salariaților afectați de transfer.

12. La 10 septembrie 2008, ca răspuns la diferite cereri formulate de persoanele în cauză, autoritățile municipale au refuzat să le recunoască statutul de reprezentanți ai lucrătorilor. Din decizia de trimitere rezultă că acest refuz era întemeiat pe motivarea că, „întrucât salariații în cauză fac parte în prezent din personalul municipal, trebuie considerat că acești reprezentanți și-au încetat funcțiile,

independent de respectarea garanțiilor pe care legea le prevede în favoarea lor".

13. Decizia de trimitere mai precizează că reclamantul din acțiunea principală, UGT-FSP (sindicatul care reprezintă salariații în cauză), a solicitat diferite explicații de la autoritatea pârâtă cu privire la această decizie. Ulterior, la 13 noiembrie 2008, sindicatul a introdus o acțiune la Juzgado de lo Social Único de Algeciras (Tribunalul Social din Algeciras), prin care s-a solicitat Curții să declare, printre altele, că reprezentanții în cauză aveau dreptul să își păstreze mandatele până la expirarea lor la termen.

14. Decizia de trimitere nu furnizează decât puține elemente în ceea ce privește descrierea conținutului operațiunii care a condus la preluarea de către primărie a concesiunilor.

15. Decizia menționată precizează numai că, în urma preluării de către primărie a diferite concesiuni de servicii publice, lucrătorii care făceau parte din personalul întreprinderilor respective, care fuseseră până la momentul respectiv concesiuni, au fost preluați de autoritatea municipală menționată și „integrați" în personalul acesteia, dar lucrătorii respectivi continuă să ocupe aceleași posturi și să exercite aceleași funcții precum înainte, la aceleași locuri de muncă și sub instrucțiunile acelorași responsabili direcți, fără schimbări substanțiale în ceea ce privește condițiile de muncă, unica diferență fiind că, în prezent, superiorii care ocupă cele mai înalte poziții ierarhice sunt funcționarii competenți aleși în mod public (consilieri sau primar).

16. Atunci când se referă la lucrătorii respectivi ca fiind „integrați" în personalul noului angajator, înțelegem că instanța națională a arătat numai că acești lucrători fac parte în prezent din personalul noului angajator. Instanța națională nu își propune, în acest stadiu al procedurii, să se pronunțe cu privire la măsura în care salariații au fost integrați în personalul noului angajator.

17. Decizia de trimitere nu abordează aspectul dacă instanța națională a făcut o apreciere cu privire la împrejurarea dacă a existat un transfer al serviciilor în cauză în sensul Directivei 2001/23. În special, nu menționează dacă, în cadrul operațiunii de preluare a serviciilor de către primărie, au fost transferate elemente materiale sau în ce măsură prestarea acestor servicii necesita utilizarea unor astfel de elemente.

18. Apreciind că interpretarea conceptului „autonomie" vizat la articolul 6 din Directiva 2001/23 era necesară pentru pronunțarea unei hotărâri în acțiunea principală, Juzgado de lo Social Único de Algeciras a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții de Justiție următoarea întrebare preliminară:

„Cerința de păstrare a autonomiei la care se referă articolul 6 alineatul (1) din [Directiva 2001/23] este îndeplinită într-o situație de fapt (precum cea din acțiunea principală) în care, în urma preluării de către o primărie a diferite concesiuni de servicii publice,

lucrătorii care fac parte din personalul întreprinderilor respective care erau concesionate până la momentul respectiv sunt preluați de administrația municipală menționată și se integrează în personalul acesteia, dar lucrătorii respectivi (fără excepție) continuă să ocupe aceleași locuri de muncă și să exercite aceleași funcții precum înainte de preluarea menționată, în aceleași centre de muncă și sub instrucțiunile acelorași responsabili direcți (superiori ierarhici), fără schimbări substanțiale în ceea ce privește condițiile de muncă, unica diferență fiind că în prezent superiorii care ocupă cele mai înalte poziții ierarhice (la un nivel superior față de responsabilii menționați anterior) sunt funcționarii competenți aleși în mod public (consilieri sau primar)?"

19. Au depus observații scrise Ministerio Fiscal (Ministerul Public), guvernul Spaniei și Comisia Europeană. Nu s-a solicitat și nici nu s-a desfășurat o ședință.

Analiză

Precizare preliminară

20. Cu toate că Ministerul Public critică instanța națională pentru formularea unei trimiteri preliminare [întrucât, în opinia sa, sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2001/23 este foarte clar], acesta nu contestă pertinența întrebării adresate și nici nu sugerează că trimiterea preliminară este inadmisibilă. În ceea ce ne privește, nu avem nicio îndoială în această privință. Trimiterea preliminară este în mod clar admisibilă.

Noțiunea „transfer" în sensul articolului 1 din Directiva 2001/23

21. Cu toate că întrebarea adresată de instanța națională nu vizează decât aspecte care privesc reprezentarea lucrătorilor în conformitate cu articolul 6 din Directiva 2001/23, este necesar să se examineze noțiunea „transfer" în sensul articolului 1.

22. Două motive justifică aceste considerații. În primul rând, în observațiile sale scrise, guvernul spaniol ridică problema dacă în realitate a avut loc un transfer, în sensul directivei, în împrejurările descrise în decizia de trimitere. Comisia solicită Curții să pornească de la premisa că a existat un astfel de transfer. În al doilea rând, în opinia noastră, pentru înțelegerea adecvată a noțiunii „autonomie", prevăzută la articolul 6 alineatul (1), este esențial să se stabilească ce se înțelege prin unitate economică care își menține

„identitatea" potrivit articolului 1 alineatul (1) litera (b).

23. În observațiile sale, guvernul spaniol se referă într-un mod destul de detaliat la jurisprudența Curții referitoare la problema de a ști când există și când nu există un transfer conform prevederilor directivei. Acest raționament, astfel cum îl înțelegem, rezultă din prezumția că, pentru a decide dacă o întreprindere își păstrează autonomia în temeiul articolului 6, este suficient să se stabilească dacă întreprinderea a fost transferată în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (b).

24. Vom examina ulterior legătura dintre aceste două articole[3]. În primul rând, având în vedere că a fost ridicată problema dacă operațiunea în cauză în acțiunea principală a constituit un transfer în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (b) din directivă, vom aborda acest aspect.

25. Procedând astfel, nu ne propunem să efectuăm în aceste concluzii o analiză aprofundată a jurisprudenței Curții de până acum. O astfel de examinare a fost întreprinsă de numeroși avocați generali, ultima oară de către avocatul general Mengozzi în concluziile prezentate în cauza Klarenberg[4].

26. Intenționăm mai curând să ne referim pe scurt la elementele enumerate în legislație și în special în jurisprudența Curții pe care instanța națională trebuie să o ia în considerare pentru a înlătura orice îndoială, dacă se dovedește necesar, cu privire la problema dacă transferul din prezenta cauză este o operațiune care intră sub incidența articolului 1 alineatul (1) litera (b) din directivă și, prin urmare, constituie un transfer de întreprindere. Cu excepția cazului în care răspunsul la această întrebare este afirmativ, problema autonomiei vizate la articolul 6 nu se ridică.

27. În general, Directivele privind menținerea drepturilor lucrătorilor se aplică ori de câte ori, în contextul unor raporturi contractuale, „se schimbă persoana fizică sau juridică ce răspunde de exploatarea întreprinderii și căreia, în consecință, îi incumbă obligații în calitate de angajator față de lucrătorii din întreprindere"[5]. O schimbare de acest tip este esențială pentru existența unui transfer de întreprindere în sensul Directivei 2001/23[6]. Aceasta nu exclude, desigur, ca raportul de muncă să fie transferat de la fostul angajator către noul angajator în temeiul unui simplu transfer de active, dar consecințele unui astfel de transfer vor fi stabilite numai potrivit dreptului național.

3 — A se vedea mai jos, punctul 48 și următoarele.

4 — Hotărârea din 12 februarie 2009, Klarenberg, C-466/07, Rep., p. I-803, punctul 20 și următoarele.

5 — A se vedea printre altele Hotărârea din 10 februarie 1988, Tellerup, cunoscută sub numele „Daddy's Dance Hall", 324/86, Rec., p. 739, punctul 9.

6 — Din dorința de concizie, în prezentele concluzii, termenul „întreprindere" include o întreprindere, o unitate sau o parte de întreprindere și vom denumi „transfer relevant" transferul care intră sub incidența Directivelor privind menținerea drepturilor lucrătorilor.

28. Curtea a hotărât că Directivele privind menținerea drepturilor lucrătorilor urmăresc să asigure menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul unei schimbări a angajatorului, permițându-le acestora să continue să lucreze pentru noul angajator în condiții identice cu acelea convenite cu cedentul[7].

29. În ceea ce privește forma pe care trebuie să o îmbrace „cesiunea convențională" prevăzută la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2001/23, Curtea a dat o acestei noțiuni o interpretare suficient de flexibilă pentru a răspunde obiectivului directivei[8]. Prin urmare, considerăm că împrejurarea că schimbarea de proprietar și de conducere care a avut loc în cauza de față s-a efectuat prin intermediul unui decret al primarului competent nu constituie, în sine, un impediment în ceea ce privește aplicarea directivei.

30. În Hotărârea Spijkers[9], Curtea s-a pronunțat în sensul că, pentru a stabili dacă a avut loc un transfer relevant, criteriul decisiv constă în împrejurarea de a fi avut loc un transfer al unei unități economice care *își păstrează identitatea*. Potrivit formulării reținute în această hotărâre, care a fost preluată de întreaga jurisprudență ulterioară, „trebuie să se ia în considerare totalitatea împrejurărilor de fapt ce caracterizează operațiunea în cauză, printre care figurează printre altele tipul de întreprindere sau de unitate în cauză, dacă sunt transferate elementele materiale, precum clădirile și bunurile mobile, care este valoarea elementelor necorporale la momentul transferului, dacă majoritatea personalului a fost sau nu a fost preluată de noul angajator, dacă a fost sau nu a fost transferată clientela, precum și gradul de similitudine dintre activitățile exercitate înainte și după transfer și durata unei eventuale suspendări a acestor activități". Totuși, toate aceste împrejurări „nu sunt decât aspecte parțiale ale evaluării globale care se impune și, de aceea, nu pot fi apreciate izolat"[10].

31. Lista de factori enumerați în Hotărârea Spijkers s-a menținut în cursul timpului. Este necesar totuși să se țină seama de tipul de întreprindere transferată, iar gradul de importanță care trebuie să se acorde fiecărui criteriu va diferi în funcție de activitatea desfășurată și de metodele de producție și de exploatare utilizate[11]. De la pronunțarea Hotărârii Schmidt[12], în 1994, s-a solicitat Curții în mai multe rânduri să examineze în detaliu aspectele care apar în cazul în care în transfer sunt implicate activități externalizate, precum cele în cauză în acțiunea principală. Din

7 — A se vedea Hotărârea din 27 noiembrie 2008, Juuri, Rep., p. I-8883, punctul 28 și jurisprudența citată. A se vedea de asemenea considerentul (3) al Directivei 2001/23.

8 — A se vedea Hotărârea din 13 septembrie 2007, Jouini și alții, C-458/05, Rep., p. 7301, punctul 24 și jurisprudența citată.

9 — Hotărârea din 18 martie 1986, Spijkers, 24/85, Rec., p. 1119.

10 — Hotărârea Spijkers, citată anterior, punctele 11 și 13.

11 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 10 decembrie 1998, Hidalgo și alții, C-173/96 și C-247/96, Rec., p. I-8237, punctul 31.

12 — Hotărârea din 14 aprilie 1994, Schmidt, C-392/92, Rec., p. I-1311.

jurisprudența referitoare la aceste aspecte pot fi deduse următoarele principii.

32. Mai întâi, este evident că poate avea loc un transfer relevant în pofida împrejurării că cesionarul este un organism din sectorul public[13] sau a aceleia că transferul în discuție cuprinde concesiuni din sectorul privat[14]. Directivele privind menținerea drepturilor lucrătorilor vor fi de asemenea aplicabile, cu toate că activitatea în cauză constituie pentru cedent o activitate auxiliară și nu are legătură cu obiectul său de activitate[15].

33. Nici împrejurarea că transferul are ca obiect preluarea de către fosta autoritate contractantă a unor servicii prestate în numele său de una sau mai multe societăți din sectorul privat nu împiedică existența unui transfer relevant[16]. Același raționament este valabil și pentru împrejurarea că activitatea în cauză este fără scop lucrativ. Este evident că o astfel de activitate poate fi o activitate economică în sensul Directivelor privind menținerea drepturilor lucrătorilor[17].

34. Mai mult, Curtea a recunoscut că poate fi nerealistă, în cazul unor activități concesionate, cerința de a lua în considerare transferul elementelor materiale ale întreprinderii, stabilită în Hotărârea Spijkers. Explicația este simplă. Întreprinderile care desfășoară acest tip de activitate pot în realitate să nu aibă active sau să aibă active a căror importanță este neglijabilă în raport cu totalitatea activităților pe care le desfășoară. Astfel, în Hotărârea Schmidt, Curtea a considerat că „lipsa de elemente [materiale] [nu exclude] existența unui transfer”[18]. Ulterior, Curtea a statuat, în Hotărârea Süzen[19], că, „în special în cazul în care o unitate economică este capabilă să își desfășoare activitatea, în anumite sectoare, fără a dispune de elemente corporale sau necorporale semnificative, menținerea identității sale după efectuarea operațiunii care o afectează nu poate, prin definiție, să depindă de transferul unor astfel de elemente”[20].

35. Aceasta nu înseamnă că, în orice caz de transfer de concesiuni, elementele activului sunt inoperante. Serviciile în cauză trebuie să aibă ca element esențial forța de muncă pentru ca principiul expus la punctul 33 de mai sus să fie aplicabil. În schimb, în cazul în care activitățile desfășurate de prestatorii de servicii necesită utilizarea unor instalații și echipamente importante și nu se poate considera că elementul esențial al acestora îl constituie forța de muncă, netransferarea unei părți importante din aceste active va conduce

13 — A se vedea Hotărârea din 26 septembrie 2000, Mayeur, C-175/99, Rec., p. I-7755, punctul 33, și articolul 1 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2001/23.

14 — Hotărârea Schmidt, citată anterior, punctul 20.

15 — *Ibidem*, punctul 14. A se vedea de asemenea articolul 1 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2001/23.

16 — Hotărârea din 10 decembrie 1998, Hernández Vidal și alții, C-127/96, C-229/96 și C-74/97, Rec., p. I-8179, punctul 35.

17 — A se vedea Hotărârea Mayeur, citată anterior, p 40.

18 — Punctul 16. Este, în realitate, dificil să se conceapă un transfer de întreprindere care implică mai puține active decât în prezenta cauză.

19 — Hotărârea din 11 martie 1997, Süzen, C-13/95, Rec., p. I-1259.

20 — Punctul 18.

la concluzia că unitatea transferată nu își menține identitatea[21].

36. Tot astfel, transferul în cauză trebuie să privească o unitate economică stabilă, cu alte cuvinte un „ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfășura o activitate economică cu un scop precis”[22].

37. Cu toate acestea, faptul că anumite elemente ale activului, utilizate pentru activitățile unității sau ale întreprinderii în cauză, sunt puse de către autoritatea contractantă la dispoziția întreprinzătorului inițial, iar apoi la dispoziția cesionarului în conformitate cu condițiile transferului nu exclude existența unui transfer relevant în sensul Directivelor privind menținerea drepturilor lucrătorilor[23]. Nu este esențial ca activele în cauză să fie destinate „unei gestiuni economice proprii” fie anterior, fie ulterior transferului[24].

38. Împrejurarea că întregul efectiv al unității sau al întreprinderii în discuție a fost deplasat în cadrul transferului poate constitui un factor relevant ce trebuie luat în considerare în special în cazul în care, precum în cauza de față, activitățile respective pot avea ca element esențial forța de muncă. Totuși, nici acest factor nu poate fi determinant[25].

39. Trebuie subliniat însă că, în ceea ce privește elementele utilizate eventual în unitățile în discuție, ceea ce este important sunt instalațiile, mașinile și/sau echipamentele utilizate efectiv pentru furnizarea serviciilor în cauză. Spre deosebire de ceea ce pare să sugereze guvernul spaniol în observațiile sale, lipsa din acțiunea principală a transferului elementelor *în legătură cu care erau furnizate serviciile*, precum clădirile școlilor, străzile, parcurile și grădinile publice, este lipsită de orice relevanță în această privință.

40. Este de competența instanței naționale, iar nu a Curții de Justiție, să aprecieze împrejurările de fapt relevante în lumina acestor criterii pentru a stabili existența unui transfer. Dacă și în măsura în care instanța națională nu a făcut încă o astfel de apreciere, va fi necesar să procedeze la aceasta înainte de a aborda aspectele analizate în continuarea prezentelor concluzii.

21 — Hotărârea din 25 ianuarie 2001, Liikenne, C-172/99, Rec., p. I-745, punctele 39 și 42.

22 — A se vedea Hotărârea Mayeur, citată la nota de subsol 13, punctul 32 și jurisprudența citată. A se vedea de asemenea articolul 1 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2001/23.

23 — Hotărârea din 20 noiembrie 2003, Abler, C-340/01, Rec., p. I-14023, punctul 43.

24 — Hotărârea din 15 decembrie 2005, Güney-Görres și Demir, C-232/04 și C-233/04, Rec., p. I-11237, punctul 41.

25 — A se vedea Concluziile avocatului general La Pergola prezentate în cauza Süzen, citată la nota de subsol 19, punctul 10. A se vedea și Concluziile avocatului general Cosmas prezentate în cauza Hernández Vidal și alții, citată la nota de subsol 16, punctul 80.

Noțiunea „autonomie" în sensul articolului 6 din Directiva 2001/23

41. În timp ce noțiunea „transfer" în sensul articolului 1 din Directivele privind menținerea drepturilor a făcut obiectul unei jurisprudențe considerabile, este prima dată când se solicită Curții să pronunțe o hotărâre ce privește interpretarea noțiunii „autonomie" în contextul reprezentării lucrătorilor în sensul articolului 6 din Directiva 2001/23.

42. Este evident că reprezentarea lucrătorilor are un rol important în cadrul punerii în aplicare a Directivelor privind menținerea drepturilor lucrătorilor, precum și în contextul mai larg al politicii sociale a Uniunii Europene în general. Această reprezentare este esențială pentru „informarea și consultarea lucrătorilor", pe care articolul 137 CE urmărește să le promoveze, și constituie o parte integrantă a „dialogului social" la care face trimitere articolul 136 CE[26].

43. De altfel, Directivele privind menținerea drepturilor lucrătorilor nu sunt singurele reglementări de drept derivat adoptate de legiuitorul comunitar care reflectă importanța reprezentării lucrătorilor. În special, Directiva 2002/14 prevede informarea și/sau consultarea, la nivel corespunzător, „privind evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii […]", „cu privire la situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii […], precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă" și „cu privire la deciziile care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale […]"[27]. Din dispozițiile articolului 4 alineatul (2) litera (c) din această directivă rezultă cu claritate că informarea și consultarea acoperă inclusiv aspecte vizate de dispozițiile Directivei 2001/23[28].

44. Importanța reprezentării lucrătorilor se reflectă și în jurisprudența Curții. În

26 — Principii similare rezultă, de exemplu, de la articolele 7, 17 și 18 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, la care se face trimitere în considerentul (5) al Directivei 2001/23 (a se vedea punctul 3 de mai sus).

27 — Articolul 4 alineatul (2) literele (a) și (b) din Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (JO L 80, p. 29, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 120).

28 — A se vedea de asemenea Directiva 94/45/CE a Consiliului din 22 septembrie 1994 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (JO L 254, p. 64, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 107), Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001, de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor (JO L 294, p. 22, Ediție specială, 06/vol. 4, p. 134) și, pentru o abordare exhaustivă, Directiva 2003/72/CE a Consiliului din 22 iulie 2003 a Consiliului din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor (JO L 207, p. 25, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 207), precum și Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).

Hotărârea Maurissen[29], Curtea a statuat că „libertatea sindicală constituie un principiu general al dreptului muncii”[30]. În Hotărârea Comisia/Regatul Unit[31], Curtea s-a pronunțat în sensul că un stat membru este obligat să asigure că legislația sa națională prevede desemnarea reprezentanților lucrătorilor în conformitate cu prevederile referitoare la informare și la consultare în cazul transferului unei întreprinderi în conformitate cu articolul 6 din Directiva 77/187 (devenit articolul 7 din Directiva 2001/23)[32].

Această reglementare prevede numai anumite dispoziții pe care noul angajator este obligat să le respecte în scopul protecției drepturilor lucrătorilor transferați.

Aplicarea Directivei 2001/23 în cazul unei întreprinderi transferate

45. Pentru ca Directiva 2001/23 să se aplice în cazul unui transfer, întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate trebuie să *își mențină identitatea imediat după transfer*, potrivit criteriilor amintite la punctele 26-39 de mai sus. Directiva nu impune însă cerința ca întreprinderea transferată să fie menținută un timp nelimitat.

46. Schimbările efectuate de noul angajator în unitatea transferată pot fi foarte superficiale. Într-un astfel de caz, impactul acestora asupra forței de muncă va fi probabil minim. În alte ipoteze, efectul acestora poate fi mai puternic. Un angajator care a preluat de curând o întreprindere ca urmare a unui transfer relevant își poate propune să întreprindă operațiuni de restructurare importante. Luarea unor astfel de măsuri de către noul angajator poate suscita în rândul lucrătorilor transferați un interes considerabil, putând fi chiar o sursă de preocupare. În astfel de împrejurări, reprezentanții lucrătorilor vor avea un rol important, dacă nu chiar fundamental[33]. În această privință, trebuie precizat că articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23 prevede că, timp de cel puțin un an după transfer, noul angajator este obligat să mențină condițiile de muncă stabilite printr-o convenție colectivă aplicabilă lucrătorilor transferați.

29 — Hotărârea din 18 ianuarie 1990, Maurissen și Union syndicale/Curtea de Conturi, C-193/87 și C-194/87, Rec., p. I-95.

30 — Punctul 21.

31 — Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit, C-382/92, Rec., p. I-2435.

32 — Punctul 24.

33 — În acest context, trebuie să se țină seama de faptul că directiva nu prevede că lucrătorii transferați nu pot fi concediați în nicio împrejurare. Astfel, articolul 4 alineatul (1) prevede în mod expres că „[a]ceastă 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”.

47. Acesta este contextul general în care trebuie interpretată noțiunea de întreprindere sau de unitate ce își păstrează autonomia, în sensul articolului 6 din directivă.

Noțiunile „identitate” de la articolul 1 alineatul (1) litera (b) și „autonomie” de la articolul 6 din Directiva 2001/23 trebuie interpretate în același mod?

48. Guvernul spaniol susține că noțiunea „autonomie” de la articolul 6 din Directiva 2001/23 trebuie interpretată în sensul că este echivalentă sau coincide cu noțiunea de transfer în temeiul căruia activitatea economică transferată „își menține identitatea”, cu alte cuvinte cu un transfer în înțelesul articolului 1.

49. Nu putem fi de acord cu acest argument.

50. Rezultă cu claritate din dispozițiile articolului 6 că noțiunea „autonomie” de la articolul 6 și noțiunea „identitate” de la articolul 1 nu pot coincide. În ipoteza contrară, atât dispozițiile introductive de la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf („[*d*]*acă* întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate *își păstrează autonomia*”[34]), cât și referirea de la articolul 6 alineatul (1) al patrulea paragraf la situația în care o întreprindere *nu* își păstrează autonomia ar fi lipsite de sens[35].

51. Este incontestabil că problema dacă o întreprindere și-a păstrat autonomia în sensul articolului 6 trebuie să fie avută în vedere *numai după ce s-a stabilit că a avut loc un transfer relevant* în înțelesul articolului 1.

52. Rezultă că noțiunea „autonomie” trebuie interpretată în mod distinct. Aceasta nu poate fi înțeleasă astfel încât să i se confere aceeași semnificație ca noțiunii „identitate” de la articolul 1 alineatul (1) litera (b).

53. Presupunând că o întreprindere care își menține identitatea este transferată [și astfel are loc un transfer relevant în sensul dispozițiilor coroborate ale articolului 1 alineatul (1) litera (b) și ale articolului 1 alineatul (1) litera (a)], ce se întâmplă în continuare? În opinia noastră, există în definitiv două posibilități. După transfer, unitatea transferată poate sau să fie dezmembrată și asimilată de întreprinderea cesionarului, sau să acționeze în continuare ca o unitate identificabilă în cadrul întreprinderii cesionarului.

34 — Sublinierea noastră.

35 — A se vedea în această privință Hotărârea Klarenberg, citată la nota de subsol 4, punctul 50. În sfârșit, acest punct urmărește în mod clar să se aplice atât ipoteza în care unitatea economică își păstrează autonomia [ceea ce intră sub incidența articolului 6 alineatul (1) primul paragraf], cât și ipoteza în care nu își păstrează autonomia [ceea ce intră sub incidența articolului 6 alineatul (1) al patrulea paragraf].

54. În opinia noastră, problema definirii noțiunii „autonomie” în sensul articolului 6 trebuie abordată din perspectiva acestor considerații. Interpretarea reținută trebuie totuși să reflecte și importanța esențială pe care reprezentarea personalului o are în modul de funcționare a oricărei întreprinderi sau unități[36]. Această interpretare trebuie să reflecte obiectivul Directivei 2001/23; altfel spus, în măsura posibilităților, transferul nu trebuie să afecteze „condițiile de muncă” (înțelese în sens larg) ale lucrătorilor transferați. În același timp, interpretarea reținută trebuie să reflecte realitățile economice, care pot conduce noul angajator să adopte măsuri de restructurare. Prin urmare, se poate ca menținerea unei reprezentări distincte a lucrătorilor transferați să nu mai fie utilă sau adecvată pentru a răspunde intereselor personalului.

55. În Memorandumul din 1997[37], Comisia a precizat că cerința autonomiei este respectată în situația în care unitatea transferată „continuă să existe ca o unitate operațională distinctă și nu este absorbită de o structură mai complexă”[38]. O abordare aproape identică a fost reținută în Raportul Comisiei din 2007[39], în care este utilizată fraza „continuă să existe ca o unitate operațională distinctă și nu este absorbită de o structură operațională mai complexă”[40].

56. În cuprinsul observațiilor scrise prezentate în cauza de față, Comisia propune un criteriu ceva mai complet. Aceasta susține, referindu-se la Hotărârea Klarenberg[41], că o unitate își păstrează autonomia în cazul în care, după transfer, își menține structura organizațională specifică impusă de cedent diferiților factori de producție transferați. Dimpotrivă, o entitate nu își păstrează autonomia atunci când, în pofida menținerii legăturii funcționale de interdependență și de complementaritate dintre factorii de producție transferați (o astfel de legătură fiind necesară pentru ca unitatea transferată să își mențină identitatea după transfer), acești factori sunt integrați, după transfer, într-o structură nouă și diferită din punct de vedere organizațional.

57. Comisia susține că o astfel de abordare este conformă finalității articolului 6. Acest articol condiționează continuarea mandatului și a funcțiilor de reprezentant al lucrătorilor de menținerea autonomiei unității,

36 — A se vedea punctele 42 și 44 de mai sus.

37 — Memorandumul Comisiei din 4 martie 1997 privind menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi [COM(97) 85 final].

38 — Punctul 2.7.

39 — Raportul Comisiei privind Directiva 2001/23 din 18 iunie 2007 [COM(2007) 334 final].

40 — În opinia noastră, ușoara diferență dintre aceste formulări din cele două documente ale Comisiei este lipsită de relevanță (cel puțin în versiunea engleză). Versiunile franceze ale acestor documente sunt, practic, aceleași.

41 — Citată la nota de subsol 4, punctele 47 și 48.

întrucât, dacă această autonomie ar dispărea, lucrătorii în cauză ar fi integrați în întreprinderea cesionarului alături de personalul acesteia din urmă, care va avea deja propriii reprezentanți. Ar fi în mod evident „inutil, contraproductiv și o sursă potențială de conflict" să existe reprezentanți distincți pentru lucrători care execută aceleași sarcini și exercită funcții asemănătoare. Este însă tot atât de evident că simpla înlocuire a superiorilor care ocupă cele mai înalte poziții ierarhice nu ridică probleme de această natură. Astfel, nu s-ar justifica rezilierea mandatelor reprezentanților în cauză.

58. Comisia mai susține că interpretarea pe care o propune este necesară pentru menținerea efectului practic al articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23. În realitate, transferul unei întreprinderi este însoțit aproape întotdeauna de schimbarea superiorilor care ocupă cele mai înalte poziții ierarhice.

59. Împărtășim analiza Comisiei, sub rezerva unei precizări importante. În opinia noastră, este esențial să se aplice criteriul ținând seama de realitatea organizațională a unității respective după transfer. O schimbare cu totul superficială nu va afecta această realitate, nici o schimbare minoră care nu afectează în mod semnificativ esența structurii organizaționale. În cazul în care o schimbare, oricât de superficială sau de minoră, este considerată suficientă pentru a submina autonomia unei unități transferate, ar fi simplu pentru un angajator lipsit de scrupule să îi priveze pe lucrătorii transferați de beneficiul continuității calității lor de reprezentanți, ceea ce ar contraveni spiritului și obiectivului Directivei 2001/23.

60. La rândul său, guvernul spaniol susține că un element care trebuie luat în considerare la stabilirea aspectului privind menținerea autonomiei după un transfer constă în identitatea personalului care i-a ales pe reprezentanții în cauză. Cu alte cuvinte, suntem de părere că, în cazul în care o grupare identificabilă de lucrători a ales un colegiu de reprezentanți anterior unui transfer, iar această grupare rămâne o unitate distinctă după transfer, trebuie să se considere că autonomia este menținută.

61. Împărtășim opinia că un astfel de criteriu se poate dovedi util în practică, în măsura în care este aplicat cu prudență. Ar fi greșit, de exemplu, să se ceară o identitate perfectă. Potrivit guvernului spaniol, legislația națională care reglementează condițiile mandatului reprezentanților prevede că aceștia sunt numiți pentru o perioadă de patru ani[42]. În numeroase cazuri, există o posibilitate reală ca grupul de lucrători în cauză să își fi schimbat deja alcătuirea până la momentul la care

42 — Articolul 67 alineatul (3) din Codul muncii spaniol.

are loc transferul întreprinderii, dacă nu în mod radical, cel puțin în mod semnificativ.

62. Considerațiile de mai sus sunt suficiente pentru a răspunde la întrebarea preliminară adresată de instanța națională, respectiv ce se înțelege prin noțiunea „autonomie” prevăzută la articolul 6 din Directiva 2001/23. Cu toate acestea, pentru a răspunde în mod util instanței naționale și pentru a trata corespunzător diferitele elemente expuse de guvernul spaniol, este necesar ca articolul 6 să fie examinat în ansamblu, stabilindu-se în special care sunt împrejurările în care reprezentarea lucrătorilor va continua după transferul relevant și, dacă este cazul, în ce condiții.

Structura articolului 6

63. Articolul 6 din Directiva 2001/23 se împarte în cinci părți [dintre care primele patru apar ca paragrafe ale alineatului (1), iar ultima ca alineat (2) al articolului 6]. Prima dintre aceste părți se aplică în cazul în care întreprinderea își păstrează autonomia. În acest caz, „statutul și funcția reprezentanților sau a reprezentării lucrătorilor afectați de transfer se mențin, în conformitate cu aceleași modalități și în aceleași condiții care existau înainte de data transferului în temeiul unei dispoziții legale, de reglementare și administrative sau al unui acord” [articolul 6 alineatul (1) primul paragraf]. Cu alte cuvinte, cu condiția ca întreprinderea să își păstreze autonomia, se menține situația inițială. Lucrătorii transferați sunt reprezentați în continuare exact în același mod în care erau reprezentați înainte de efectuarea transferului, în temeiul dispozițiilor naționale care reglementează această reprezentare.

64. Această parte comportă însă două excepții. Prima excepție rezultă chiar din dispozițiile articolului 6 alineatul (1) primul paragraf, „dacă sunt întrunite condițiile necesare pentru constituirea reprezentării salariaților”. Vom aborda această excepție ulterior[43].

65. Partea a doua reprezintă de asemenea o excepție de la partea întâi și se aplică în cazul în care, în temeiul dispoziției naționale relevante de reglementare sau potrivit practicii statului membru în cauză ori în temeiul unui acord cu reprezentanții salariaților transferați, „condițiile necesare pentru noua desemnare în funcție a reprezentanților salariaților sau pentru constituirea din nou a reprezentării salariaților sunt îndeplinite” (articolul 6 alineatul (1) al doilea paragraf). Într-un astfel

43 — A se vedea punctele 70 și 74 de mai jos.

de caz, dispozițiile de la primul paragraf nu se aplică. Motivul este evident. Din moment ce reprezentanții nou desemnați vor asigura că interesele lucrătorilor sunt luate în considerare, nu mai este necesar să se păstreze statutul și funcțiile foștilor reprezentanți ai acestora. Cerința prevăzută în prima parte nu subzistă.

66. Cea de a treia parte nu se aplică decât în cazul în care cedentul este insolvabil. În acest caz, statele membre „pot" lua măsuri pentru a se asigura că salariații transferați sunt reprezentați corespunzător, până la noua alegere sau desemnare a reprezentanților salariaților [articolul 6 alineatul (1) al treilea paragraf]. Întrucât problema insolvabilității nu se ridică în cauza din acțiunea principală, nu o vom examina mai detaliat în prezentele concluzii.

67. Cea de a patra parte se aplică în cazul în care întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate nu își păstrează autonomia. Într-o astfel de situație, statele membre au obligația de a lua măsurile necesare pentru a se asigura că salariații transferați, care aveau reprezentanți și înaintea transferului, continuă să fie reprezentați adecvat în timpul perioadei necesare pentru constituirea din nou a reprezentării salariaților sau noua desemnare în funcție a reprezentanților salariaților [articolul 6 alineatul (1) al patrulea paragraf].

68. Până la acest punct, structura articolului 6 este clară. Cu excepția situațiilor de insolvabilitate, în fiecare caz de transfer în sensul directivei, lucrătorii transferați vor fi reprezentați după transfer. Reprezentarea va fi constituită (i) printr-o „preluare" a reprezentării existente (în cazul în care întreprinderea își păstrează autonomia și nu sunt îndeplinite condițiile necesare pentru o nouă reprezentare) sau (ii) (în cazul în care aceste condiții sunt îndeplinite) printr-o nouă reprezentare ori (iii) (în cazul în care întreprinderea nu își păstrează autonomia) printr-o formă de „operațiune de susținere" în care lucrătorii continuă să fie reprezentanți adecvat în cursul perioadei necesare pentru constituirea din nou a reprezentării salariaților sau noua desemnare în funcție a reprezentanților salariaților.

69. În anumite cazuri însă este preconizat un nivel de protecție ceva mai scăzut.

70. Cea de a cincea parte privește situația expusă la articolul 6 alineatul (2). Aceasta se aplică în cazul în care, „ca rezultat al transferului", mandatul reprezentanților salariaților expiră. În astfel de împrejurări, statele membre trebuie să asigure că reprezentanții continuă să beneficieze de protecția asigurată prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin practica statelor membre. Un exemplu de împrejurări în care se poate aplica această dispoziție rezultă din excepția prevăzută la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf, care face ca menținerea reprezentării lucrătorilor să depindă de cerința potrivit

căreia „condițiile necesare pentru constituirea reprezentării salariaților sunt îndeplinite”.

71. Această dispoziție este necesară întrucât Directivele privind menținerea drepturilor lucrătorilor nu urmăresc (sau nu urmăreau) decât realizarea armonizării parțiale a legislației muncii din statele membre[44]. Având în vedere diferențele importante în ceea ce privește legislația și practica statelor membre în acest domeniu, ar fi fost imposibil să se atingă orice alt obiectiv. Aceasta se reflectă, de exemplu, în considerentul (5) al Directivei 2001/86[45], care se referă la „[m]area diversitate de norme și practici care există în statele membre cu privire la modul în care reprezentanții salariaților sunt implicați în luarea deciziilor la nivelul unei societăți”.

72. Prin urmare, Directiva 2001/23 se poate aplica în mod diferit în funcție de împrejurări – în special atunci când, ca în acest caz de transfer, una dintre părți este o persoană juridică din sectorul public. Astfel, în Hotărârea Mayeur, s-a solicitat Curții să se pronunțe în contextul unui transfer de activități către un angajator din sectorul public care a condus la concedierea reclamantului din acțiunea principală. Curtea a hotărât că directiva se aplica transferului în cauză. Cu toate acestea, Curtea nu s-a pronunțat și în sensul că, în cazul în care legea națională prevedea încetarea contractelor de muncă în cazul unui transfer din sectorul privat în sectorul public, o astfel de prevedere este, ca atare, incompatibilă cu Directiva 77/187. Dimpotrivă, aceasta a hotărât că orice concediere ce rezultă din punerea în aplicare a acestei legislații va implica o modificare substanțială a condițiilor de muncă, în conformitate cu dispoziția care a devenit articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2001/23, astfel încât concedierea trebuie să fie considerată a fi intervenit din inițiativa noului angajator, cel din sectorul public[46].

73. Tot astfel, în Hotărârea Delahaye[47], în care salariul unui salariat a fost redus ca rezultat al reglementării naționale aplicabile în cazul unui transfer de la un angajator din sectorul privat către un angajator din sectorul public, Curtea, după ce a constatat că, în cazul transferului unei activități către o persoană juridică de drept public, Directiva 77/187 nu se opune aplicării unei dispoziții naționale care prevede rezilierea contractelor de muncă reglementate de dreptul muncii pentru sectorul privat în cazul unui transfer către o persoană juridică din sectorul public, a hotărât de asemenea că acest raționament este valabil și în situația în care aplicarea normelor naționale care reglementează situația salariaților din sectorul public conduce la o

44 — A se vedea, în ceea ce privește Directiva 77/187, printre altele, Hotărârea Daddy's Dance Hall, citată la nota de subsol 5, punctul 16, și Hotărârea din 6 noiembrie 2003, Martin și alții, C-4/01, Rec., p. I-12859, punctul 41. A se vedea, în ceea ce privește Directiva 2001/23, Hotărârea Juuri, citată la nota de subsol 7, punctul 23.

45 — Citată la nota de subsol 28.

46 — Punctul 56.

47 — Hotărârea din 11 noiembrie 2004, Delahaye, C-425/02, Rec., p. I-10823.

scădere a remunerației lucrătorilor afectați de transfer[48].

74. După cum Directiva 2001/23 nu se opune în mod necesar aplicării dispozițiilor naționale care conduc la o scădere a remunerației lucrătorilor transferați sau la concedierea acestora cu condiția respectării anumitor garanții, tot astfel directiva nu exclude ca aplicarea dispozițiilor naționale să poată conduce, în mod direct sau indirect, la „prelungirea" cadrului de reprezentare a lucrătorilor. În opinia noastră, aceasta poate fi situația în anumite sisteme juridice naționale, în care dispozițiile ce reglementează reprezentarea salariaților din sectorul public diferă de cele aplicabile lucrătorilor din sectorul privat. Acesta este sensul excepției prevăzute la finalul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf.

75. Aceasta nu înseamnă însă că, în astfel de împrejurări, lucrătorii în cauză sunt lipsiți de orice protecție. Articolul 6 alineatul (2) asigură că nu se va întâmpla astfel. Cu toate acestea, conținutul exact al acestei protecții într-o situație dată și, eventual, problema dacă dispozițiile relevante își găsesc aplicare sunt aspecte ce intră sub incidența dreptului și/sau a practicii statelor membre.

76. Mai trebuie examinate alte două argumente prezentate de guvernul spaniol.

48 — Punctele 32 și 33.

Dubla reprezentare a personalului

77. În primul rând, guvernul spaniol susține că interpretarea noțiunii „autonomie" în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2001/23, care ar avea ca efect continuarea actualei reprezentări a salariaților din cauza principală, ar institui o formă de „dublă reprezentare" în cadrul personalului noului angajator. Având în vedere că personalul existent ar fi deja reprezentat în mod corespunzător, această împrejurare ar genera importante probleme de ordin practic. Or, un astfel de rezultat nu ar fi acceptabil.

78. Dacă și în măsura în care situația de fapt intră sub incidența articolului 6 alineatul (1), o astfel de dublă reprezentare este consecința inevitabilă a aplicării articolului 6 alineatul (1), iar angajatorul nu poate decât să o accepte.

79. Dacă însă situația concretă impune aplicarea dispozițiilor articolului 6 alineatul (1) al doilea paragraf sau ale articolului 6 alineatul (1) al patrulea paragraf, problema dublei reprezentări fie nu se va ridica, fie, în cazul în care se va ridica, aceasta va dura un timp relativ scurt.

80. Primul argument al guvernului spaniol trebuie, așadar, respins.

Discriminarea și principiul egalității de tratament, libertatea sindicală și necesitatea luării în considerare a intereselor cesionarului

81. În al doilea rând, guvernul spaniol susține că, dacă s-ar presupune că autonomia unității transferate s-a menținut în împrejurările din acțiunea principală, ar rezulta o discriminare la adresa reprezentanților lucrătorilor și a organizațiilor sindicale ale personalului deja existent al noului angajator. Lipsa a noi alegeri după transfer ar crea un dezechilibru organizațional în efectivul noului angajator, ceea ce ar fi nu numai în detrimentul sindicatelor deja reprezentate, ci și al reprezentanților legali ai personalului în cauză. Un astfel de dezechilibru ar încălca principiul egalității de tratament și ar afecta libertatea sindicală a reprezentanților legali ai personalului municipalității deja existent. În plus, un astfel de rezultat nu ar ține seama de prejudiciul economic care ar fi cauzat noului angajator ca urmare a obligației sale de a acorda reprezentanților lucrătorilor ceea ce ordonanța de trimitere numește „credit de timp", în care să își desfășoare activitatea sindicală[49].

82. Nu putem fi de acord cu aceste argumente.

83. Este adevărat că aplicarea articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23 la situația lucrătorilor transferați poate conduce într-o anumită măsură la ceea ce guvernul spaniol numește „dezechilibru organizațional" în cadrul structurii noului angajator. Un efect al prelungirii reprezentării acestor lucrători ar putea într-adevăr să contribuie la creșterea sarcinilor administrative inerente reprezentării personalului care se află deja în serviciul noului angajator.

84. Un astfel de efect trebuie însă să fie privit în contextul de ansamblu al Directivei 2001/23, al cărei principal obiectiv constă, astfel cum am amintit deja, în asigurarea menținerii 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[50]. În temeiul directivei, nu numai drepturile referitoare la reprezentarea lucrătorilor, ci și condițiile de muncă ale personalului unității transferate vor fi menținute în cadrul noului raport de muncă ca rezultat al transferului. Aceste condiții de muncă pot fi mai bune sau mai puțin favorabile (în tot sau în parte) în raport cu cele ale personalului existent aflat în serviciul noului angajator. În mod inevitabil, este posibil să apară un

49 — În opinia Comisiei, articolul 68 din Codul muncii spaniol acordă lunar reprezentanților lucrătorilor un „credit de timp" care diferă potrivit efectivului întreprinderii în cauză. De exemplu, pentru o întreprindere de 100 de salariați, creditul este de 15 ore și, pentru o întreprindere de mai mult de 751 de salariați, de 40 de ore.

50 — A se vedea punctul 28 de mai sus.

anumit dezechilibru. Acesta nu rezultă din caracterul ilicit inerent al aplicării articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2001/23, ci din aplicarea directivei în ansamblu.

85. În ceea ce privește susținerile privind pretinsa discriminare și încălcarea principiului egalității de tratament, potrivit unei jurisprudențe constante, în temeiul principiului egalității de tratament sau al principiului nediscriminării, situațiile comparabile nu trebuie tratate în mod diferit și situațiile diferite nu trebuie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv[51].

86. În ceea ce privește caracterul comparabil al situațiilor, Curtea a hotărât că este necesar să se aibă în vedere toate elementele ce caracterizează situațiile respective[52]. Aceste elemente și, astfel, caracterul comparabil al acestora „trebuie să fie determinate și evaluate în special în funcție de obiectul și de finalitatea actului comunitar care instituie distincția în cauză”[53].

87. În speță, o astfel de distincție poate apărea în contextul punerii în aplicare a Directivei 2001/23 și în lumina obiectivului său principal. În acest context, considerăm că nu există nici discriminare și nici o încălcare a principiului egalității de tratament. Cele două categorii de lucrători în cauză nu se află în situații comparabile din punctul de vedere al politicii comunitare aplicabile. Rezultatul punerii în aplicare a acestei politici este instituirea a două situații distincte în cadrul aceleiași întreprinderi. Prima dintre aceste situații este aceea a noilor salariați, ale căror condiții de muncă au fost transferate prin efectul legii. Cea de a doua situație este aceea a personalului existent. În mod justificat se pot aplica, așadar, reguli diferite.

88. Chiar dacă cele două situații în discuție ar fi comparabile, suntem de părere că orice diferență ce ar rezulta ar fi justificată în mod obiectiv de finalitatea Directivei 2001/23, respectiv de a asigura că, în măsura posibilităților, noii salariați nu sunt dezavantajați după transfer.

89. În ceea ce privește argumentul că s-ar aduce atingere libertății sindicale a personalului existent, Curtea a admis într-adevăr că această libertate constituie un „principiu general al dreptului muncii”. Cu toate acestea, nimic din raționamentul expus de către guvernul spaniol nu sugerează că s-ar aduce

51 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 10 ianuarie 2006, IATA și ELFAA, C-344/04, Rec., p. I-403, punctul 95, și Hotărârea din 10 iulie 2008, Emirates Airlines, C-173/07, Rep., p. 5237, punctul 39.

52 — Hotărârea din 16 decembrie 2008, Arcelor Atlantique și Lorraine și alții, C-127/07, Rep., p. I-9895, punctul 25.

53 — *Ibidem*, punctul 26 și jurisprudența citată.

atinge în mod semnificativ sau nejustificat acestei libertăți în împrejurările din speță.

90. În ceea ce privește argumentul referitor la posibilul prejudiciu cauzat noului angajator, deși este adevărat că a fost admis de către Curte că ar putea fi necesară luarea în considerare a intereselor respectivului angajator[54], o astfel de abordare nu poate, în opinia noastră, să fie ridicată la rangul de principiu superior de interpretare a directivei, care ar contrazice modul clar de redactare a dispozițiilor acesteia și le-ar compromite efectul util.

Aplicarea în litigiul din acțiunea principală

91. Va fi, desigur, de competența instanței naționale să aplice principiile enunțate de Curte în hotărârea ce urmează a fi pronunțată în prezenta cauză la situația de fapt din litigiul dedus judecății sale, ținând seama în special de legislația și de practicile naționale relevante.

54 — Hotărârea din 9 martie 2006, Werhof, C-499/04, Rec., p. I-2397, punctul 31.

92. Următoarele aspecte se pot însă dovedi relevante pentru orice apreciere a autonomiei de către instanța națională:

— continuitatea funcțiilor și a serviciilor furnizate de lucrătorii transferați;

— măsura în care lucrătorii transferați continuă să formeze o unitate operațională distinctă în cadrul întreprinderii cesionarului (aici, primăria);

— măsura în care superiorii direcți ai acestor salariați au rămas aceiași;

— măsura în care colegiul de electori care a desemnat reprezentanții în cauză a rămas același (cu toate că, pentru motivele menționate la punctul 61 de mai sus, acest criteriu trebuie să se aplice în mod extensiv);

— măsura în care operațiunile de restructurare semnificative efectuate de cesionar după transfer au putut conduce la pierderea de către unitatea transferată a independenței sale organizaționale și financiare.

93. În schimb, dorim să subliniem că instanța națională nu trebuie să aibă în vedere simplele operațiuni minore de restructurare efectuate de către cesionar după transfer. De exemplu, o schimbare la nivelul clădirii în care lucrătorii își desfășoară activitatea ar fi, în sine, un factor puțin susceptibil să aibă un efect semnificativ asupra menținerii autonomiei, tot astfel precum o schimbare a identității clientelei în beneficiul căreia salariații transferați își execută sarcinile de serviciu.

94. O schimbare a superiorilor care ocupă cele mai înalte poziții ierarhice este în egală măsură un factor ce trebuie ignorat. Astfel cum a observat în mod corect Comisia, o astfel de schimbare este practic inevitabilă în urma oricărui transfer relevant.

95. În sfârșit, guvernul spaniol a sugerat că din dispozițiile articolului 67 alineatul (1) din Codul muncii spaniol[55] rezultă că reprezentarea lucrătorilor transferați intră sub incidența articolului 6 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2001/23, și nu a articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din aceasta. Ca rezultat al aplicării acestor dispoziții, ar putea fi îndeplinite „condițiile necesare pentru noua desemnare în funcție a reprezentanților salariaților sau pentru constituirea din nou a reprezentării salariaților". Este de competența instanței naționale să verifice acest aspect.

55 — A se vedea punctul 9 de mai sus.

Concluzie

96. Având în vedere considerațiile de mai sus, considerăm că la întrebarea adresată de Juzgado de lo Social Único de Algeciras Curtea trebuie să răspundă după cum urmează:

„În sensul articolului 6 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, o întreprindere, unitate sau parte de întreprindere sau unitate își păstrează autonomia în cazul în care, după transfer, își menține structura organizațională specifică impusă de cedent diferiților factori de producție transferați. Dimpotrivă, o entitate nu își păstrează autonomia atunci când, în pofida menținerii legăturii funcționale de interdependență și de complementaritate dintre factorii de producție transferați, acești factori sunt integrați, după transfer, într-o structură nouă și diferită din punct de vedere organizațional. La aplicarea acestui criteriu, este necesar să se țină seama de realitatea organizațională a unității respective după transfer."