Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
prezentate la 24 ianuarie 2019[1]

Cauza C-603/17

Peter Bosworth,
Colin Hurley
împotriva
Arcadia Petroleum Limited și alții

[cerere de decizie preliminară formulată de Supreme Court of the United Kingdom (Curtea Supremă a Regatului Unit)]

„Trimitere preliminară – Competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială – Convenția de la Lugano II – Titlul II secțiunea 5 – Competența în materia contractelor individuale de muncă – Cereri de despăgubire formulate de mai multe societăți din cadrul aceluiași grup împotriva foștilor directori – Noțiunile «contract individual de muncă» și «angajator» – Cereri ale căror temeiuri juridice sunt considerate ca fiind de natură delictuală în dreptul material – Condițiile în care astfel de cereri sunt «în materie» contractuală și/sau contracte individuale de muncă în sensul Convenției de la Lugano II”

I. Introducere

1. Prin cererea sa de decizie preliminară, Supreme Court of the United Kingdom (Curtea Supremă a Regatului Unit) a adresat Curții patru întrebări referitoare la interpretarea Convenției privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială, semnată la 30 octombrie 2007[2] (denumită în continuare „Convenția de la Lugano II”).

2. Aceste întrebări au fost adresate în contextul unui litigiu între acționarul unic și mai multe societăți ale unui grup multinațional, pe de o parte, și foștii directori ai acestora, pe de altă parte, în legătură cu cererile de reparare a prejudiciului cauzat printr-o fraudă pretins comisă împotriva acestor societăți, ai cărei principali autori și beneficiari ar fi fost aceștia.

3. În stadiul actual al litigiului principal, instanța de trimitere trebuie să stabilească dacă instanțele din Anglia și Țara Galilor au competența de a se pronunța cu privire la aceste cereri sau dacă instanțele elvețiene, în calitate de instanțe de la domiciliul directorilor puși sub acuzare, trebuie să fie sesizate în totalitate sau în parte cu aceste cereri. Răspunsul depinde de aspectul dacă aceste cereri sunt sau nu sunt „în materia contractelor individuale de muncă” în sensul dispozițiilor titlului II secțiunea 5 din Convenția de la Lugano II (denumită în continuare „secțiunea 5”).

1 Limba originală: franceza.

2 JO 2007, L 339, p. 1. Convenție a cărei încheiere a fost aprobată în numele Comunității prin Decizia 2009/430/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2008 (JO 2009, L 147, p. 1).

4. În acest context, întrebările acestei instanțe ridică probleme de drept complexe, legate de interpretarea unor noțiuni-cheie din secțiunea 5, și anume „contract individual de muncă”, „angajat” și „angajator”. Ele ridică de asemenea problema dacă și eventual în ce condiții o cerere formulată între părțile la un asemenea „contract” și care are un temei juridic de natură delictuală în dreptul material poate fi încadrată la aceeași secțiune.

5. În prezentele concluzii vom expune motivele pentru care directorii, care își exercită funcțiile în mod autonom, nu sunt legați de societatea pentru care le exercită printr-un „contract individual de muncă” în sensul dispozițiilor din secțiunea 5. În subsidiar, vom arăta, pe de o parte, de ce o cerere formulată între părțile la un respectivul „contract” și care are un temei juridic delictual se încadrează la această secțiune atunci când litigiul s-a născut cu ocazia raportului de muncă și, pe de altă parte, de ce noțiunea „angajator”, în sensul dispozițiilor secțiunii respective, nu se limitează în mod obligatoriu la persoana cu care angajatul a încheiat din punct de vedere formal contractul de muncă.

II. Convenția de la Lugano II

6. Secțiunea 5, intitulată „Competența judiciară în materia contractelor individuale de muncă”, include printre altele articolele 18 și 20 din Convenția de la Lugano II.

7. Articolul 18 alineatul (1) din această convenție prevede că, „[î]n materia contractelor individuale de muncă, competența judiciară se determină în conformitate cu dispozițiile din prezenta secțiune, fără a se aduce atingere articolului 4 și articolului 5 alineatul (5)”.

8. Articolul 20 alineatul (1) din convenția menționată precizează că „[a]ngajatorul poate introduce o acțiune numai înaintea instanțelor din statul obligat prin prezenta convenție pe teritoriul căruia angajatul își are domiciliul”.

III. Litigiul principal, întrebările preliminare și procedura în fața Curții

9. Grupul Arcadia cuprinde printre altele societățile Arcadia London, Arcadia Switzerland și Arcadia Singapore. Acest grup este deținut în proporție de 100 % de societatea Farahead Holdings Ltd (denumită în continuare „Farahead”). La data faptelor în discuție în litigiul principal, domnul Peter Bosworth și domnul Colin Hurley (denumiți în continuare, împreună, „pârâții din litigiul principal”), în prezent domiciliați în Elveția, erau *chief executive office* (CEO) (director executiv) și, respectiv, *chief financial officer* (CFO) (director financiar) ai grupului respectiv. Ei erau totodată directorii celor trei societăți Arcadia în discuție. În plus, fiecare din aceștia beneficia de un contract de muncă cu una dintre societățile menționate, redactat de către ei înșiși sau sub autoritatea lor.

10. La 12 februarie 2015, cele trei societăți Arcadia sus-menționate și Farahead (denumite în continuare, împreună, „Arcadia”) au sesizat High Court of Justice (England & Wales), Queen’s Bench Division (Commercial Court) [Înalta Curte de Justiție (Anglia și Țara Galilor), Secția Queen’s Bench (Camera comercială), Regatul Unit], cu cereri de despăgubire care vizau mai multe persoane, printre care pârâții din litigiul principal. Acestea cereri vizau repararea prejudiciului pe care grupul l-ar fi suferit în urma unei serii de operațiuni frauduloase care au implicat societățile Arcadia și care au fost realizate între luna aprilie 2007 și luna mai 2013.

11. Potrivit Arcadia, pârâții din litigiul principal sunt principalii autori și beneficiari ai acestei fraude. În calitatea lor de CEO și de CFO ai grupului, ei s-ar fi asociat cu celelalte persoane puse sub acuzare pentru a deturna cea mai mare parte a profiturilor care au rezultat din operațiunile litigioase și ar fi ascuns aceste operațiuni față de Farahead. La rândul lor, persoanele în cauză contestă cu fermitate aceste acuzații.

12. În cererea sa inițială, Arcadia a susținut că presupusele abaterile săvârșite de pârâții din litigiul principal constituie (1) fapta ilicită (*tort*) de coluziune prin utilizarea unor mijloace ilegale (*unlawful means conspiracy*), (2) fapta ilicită de încălcare a obligațiilor de loialitate și de bună-credință (*breach of fiduciary duty*) și (3) o încălcare a obligațiilor contractuale exprese sau implicite (*breach of express and/or implied contractual duties*) care le reveneau în temeiul contractelor de muncă.

13. Prin cererea de declinare a competenței din 9 martie 2015, persoanele interesate au afirmat că, în conformitate cu Convenția de la Lugano II, instanțele din Anglia și Țara Galilor nu sunt competente pentru a se pronunța asupra cererilor formulate de Arcadia care le privesc. Astfel, aceste cereri ar fi „în materia contractelor individuale de muncă” și s-ar încadra, prin urmare, în secțiunea 5. În consecință, doar instanțele din statul în care au domiciliul, respectiv instanțele elvețiene, ar fi competente în această privință.

14. Ulterior, reclamantele din litigiul principal și-au modificat cererea. Ele au renunțat la invocarea încălcării obligațiilor care decurg din contractele de muncă ale pârâților din litigiul principal și au eliminat orice referire la încălcarea acestor obligații ca mijloc ilicit utilizat pentru comiterea faptei ilicite de coluziune.

15. Prin hotărârea din 1 aprilie 2015, High Court of Justice (England & Wales), Queen’s Bench Division (Commercial Court) [Înalta Curte de Justiție (Anglia și Țara Galilor), Secția Queen’s Bench (Camera comercială)], a statuat că instanțele din Anglia și Țara Galilor sunt competente să judece cererile formulate de Arcadia în măsura în care ele sunt întemeiate pe fapta ilicită de coluziune prin utilizarea de mijloace ilicite (*unlawful means conspiracy*). Pe de altă parte, aceasta a statuat că instanțele menționate sunt competente totodată să examineze cererile în cauză în măsura în care sunt întemeiate pe fapta ilicită de încălcare a obligațiilor de loialitate și de bună-credință (*breach of fiduciary duty*), cu precizarea că nu au competența de a examina cererile formulate în temeiul respectiv de Arcadia London și Arcadia Singapore pentru fapte care au avut loc în perioada în care fiecare din aceste societăți avea un contract de muncă încheiat cu domnul Bosworth sau cu domnul Hurley. Astfel, în această măsură, și numai în această măsură, cererile formulate de Arcadia ar fi „în materia contractelor individuale de muncă” în sensul dispozițiilor secțiunii 5.

16. Pârâții din litigiul principal au formulat apel împotriva hotărârii respective la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Curtea de Apel (Anglia și Țara Galilor) (Secția civilă), Regatul Unit]. Apelul a fost respins prin hotărârea din 19 august 2016. Totuși, Supreme Court of the United Kingdom (Curtea Supremă a Regatului Unit) a autorizat formularea recursului.

17. În consecință, această din urmă instanță a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Care este criteriul adecvat pentru a stabili dacă o acțiune formulată de un angajator împotriva unui angajat sau a unui fost angajat (denumit în continuare «angajat») ține de «materia» contractelor individuale de muncă în sensul dispozițiilor titlului II secțiunea 5 (articolele 18-21) din [Convenția de la Lugano II]?

   a) Pentru ca o acțiune formulată de un angajator împotriva unui angajat să intre sub incidența articolelor 18-21 [din Convenția de la Lugano II] este suficient ca respectivul comportament reproșat *să fi putut fi* invocat de angajator drept o încălcare a contractului individual de muncă al angajatului – chiar și în cazul în care acțiunea efectiv formulată de angajator nu se întemeiază pe încălcarea contractului respectiv, nu reproșează o astfel de încălcare sau nu invocă o asemenea încălcare, ci este (de exemplu) întemeiată pe unul sau mai multe motive diferite [în discuție în litigiul principal]?

b) În subsidiar, criteriul adecvat este cel potrivit căruia acțiunea formulată de un angajator împotriva unui angajat intră sub incidența articolelor 18-21 [din Convenția de la Lugano II] numai în cazul în care obligația pe care este efectiv întemeiată este o obligație prevăzută în contractul de muncă? Dacă acesta este criteriul adecvat, rezultă că o acțiune care se întemeiază exclusiv pe încălcarea unei obligații care a luat naștere independent de contractul de muncă (și care eventual nu este o obligație care a fost «liber consimțită» de angajat) nu intră sub incidența secțiunii 5?

c) Dacă niciunul dintre criteriile de mai sus nu este cel adecvat, care este criteriul adecvat?

2) În cazul în care o societate și o persoană fizică încheie un «contract» (în sensul articolului 5 punctul 1 din [Convenția de la Lugano II]), în ce măsură este necesar, pentru existența unui raport de subordonare între societate și persoana fizică, ca respectivul contract să constituie un «contract individual de muncă» în sensul secțiunii 5 [din titlul 2 din această convenție]? Poate să existe un astfel de raport în cazul în care persoana fizică este în măsură să stabilească (și stabilește) clauzele contractului său cu societatea și deține controlul și autonomia asupra funcționării de zi cu zi a activității societății și asupra executării propriilor obligații, dar acționarul (acționarii) societății are (au) puterea de a decide cu privire la încetarea raportului?

3) În cazul în care titlul II secțiunea 5 din [Convenția de la Lugano II] se aplică numai acțiunilor care, în lipsa secțiunii 5, ar intra în domeniul de aplicare al articolului 5 punctul 1 din [Convenția de la Lugano II], care este criteriul adecvat pentru a stabili dacă o acțiune intră în domeniul de aplicare al articolului 5 punctul 1?

a) Criteriul adecvat este cel potrivit căruia o acțiune intră în domeniul de aplicare al [acestui] articol 5 punctul 1 în cazul în care comportamentul reproșat ar putea fi invocat drept o încălcare a contractului, chiar dacă acțiunea formulată efectiv de către angajator nu se întemeiază pe o încălcare a contractului, nu reproșează o astfel de încălcare sau nu invocă o asemenea încălcare a contractului respectiv?

b) În subsidiar, criteriul adecvat este cel potrivit căruia o acțiune intră în domeniul de aplicare al [respectivului] articol 5 punctul 1 numai în cazul în care obligația pe care este efectiv întemeiată este o obligație contractuală? Dacă acesta este criteriul adecvat, rezultă că o acțiune care se întemeiază exclusiv pe încălcarea unei obligații care a luat naștere independent de contract (și care eventual nu este o obligație care a fost «liber consimțită» de pârât) nu intră în domeniul de aplicare al articolului 5 punctul 1?

c) Dacă niciunul dintre criteriile de mai sus nu este cel adecvat, care este criteriul adecvat?

4) În cazul în care:

a) societățile A și B fac parte din același grup de societăți;

b) pârâtul X îndeplinește *de facto* rolul de director executiv al acestui grup de societăți (asemenea domnului Bosworth în cadrul grupului de societăți Arcadia […]); X este angajat de o societate a grupului, societatea A (prin urmare, are calitatea de angajat al societății A) (precum domnul Bosworth, câteodată […]), și nu este, din punctul de vedere al dreptului național, angajat de societatea B;

c) societatea A formulează o acțiune împotriva lui X, iar aceasta intră sub incidența articolelor 18-21 [din Convenția de la Lugano II] și

d) cealaltă societate a grupului, societatea B, formulează de asemenea o acțiune împotriva lui X în ceea ce privește un comportament similar celui care stă la baza acțiunii formulate de societatea A împotriva lui X,

care este criteriul adecvat pentru a stabili dacă acțiunea formulată de societatea B intră în domeniul de aplicare al secțiunii 5 [din Convenția de la Lugano II]? În special:

– răspunsul depinde de aspectul dacă a existat între X și societatea B un «contract individual de muncă» în sensul secțiunii 5 [din titlul II din Convenția de la Lugano II] și, în cazul unui răspuns afirmativ, care este criteriul adecvat pentru a stabili dacă a existat un astfel de contract?

– societatea B trebuie considerată «angajator» al lui X în sensul titlului II secțiunea 5 din [Convenția de la Lugano II] și/sau acțiunea formulată de societatea B împotriva lui X (a se vedea a patra întrebare litera d) de mai sus) intră sub incidența articolelor 18-21 în același mod în care acțiunea formulată de societatea A împotriva lui X intră sub incidența articolelor 18-21? În special:

a) acțiunea formulată de societatea B intră sub incidența articolului 18 [din Convenția de la Lugano II] doar în cazul în care obligația pe care este efectiv întemeiată este o obligație prevăzută în contractul de muncă dintre societatea B și X?

b) în subsidiar, acțiunea intră sub incidența articolului 18 [din Convenția de la Lugano II] în cazul în care comportamentul reproșat în cadrul acțiunii ar fi constituit o încălcare a unei obligații prevăzute în contractul de muncă încheiat între societatea A și X?

– Dacă niciunul dintre criteriile de mai sus nu este cel adecvat, care este criteriul adecvat?”

18. Decizia de trimitere a fost primită la grefa Curții la 20 octombrie 2017. Pârâții din litigiul principal, Arcadia, Confederația Elvețiană și Comisia Europeană au depus observații scrise la Curte. Aceleași părți, cu excepția Confederației Elvețiene, au fost reprezentate în cadrul ședinței de audiere a pledoariilor, care a avut loc la 13 septembrie 2018.

IV. Analiză

A. Considerații introductive

19. Convenția de la Lugano II este o convenție internațională încheiată între Uniune, statele care fac parte din Asociația Europeană a Liberului Schimb (AELS) și Confederația Elvețiană. Curtea a fost rareori sesizată cu întrebări referitoare la interpretarea acesteia. Este vorba despre un instrument paralel cu Regulamentul (CE) nr. 44/2001[3], care are același obiect și prevede aceleași norme de competență ca regulamentul respectiv. Prin urmare, ampla jurisprudență a Curții referitoare la regulamentul menționat poate fi transpusă în cazul dispozițiilor echivalente din această convenție[4].

3 Regulamentul Consiliului din 22 decembrie 2000 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (JO 2001, L 12, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 3, p. 74, denumit în continuare „Regulamentul Bruxelles I”). Acest regulament a înlocuit Convenția privind competența judiciară și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială, semnată la Bruxelles la 27 septembrie 1968 (JO 1972, L 299, p. 32, Ediție specială, 19/vol. 10, p. 3, denumită în continuare „Convenția de la Bruxelles”). El a fost înlocuit recent, la rândul său, de Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2012 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (JO 2012, L 351, p. 1).

4 În plus, pentru interpretarea convenției în cauză, trebuie să se țină seama de deciziile naționale referitoare la aceste instrumente. A se vedea articolul 1 din Protocolul nr. 2 privind interpretarea uniformă a [Convenției de la Lugano II] și comitetul permanent (JO 2007, L 339, p. 27), precum și Hotărârea din 2 aprilie 2009, Gambazzi (C-394/07, EU:C:2009:219, punctul 36), și Hotărârea din 20 decembrie 2017, Schlömp (C-467/16, EU:C:2017:993, punctele 46-51).

20. Întrebările adresate de instanța de trimitere se înscriu în contextul următor. Arcadia consideră că instanțele engleze au competența de a soluționa cererile sale împotriva pârâților din litigiul principal, în temeiul articolului 6 punctul 1 din Convenția de la Lugano II. Astfel, acestea ar fi strâns legate de cererile similare îndreptate împotriva a alte trei persoane, domiciliate în Anglia și Țara Galilor [5].

21. Totuși, părțile interesate contestă competența instanțelor menționate. Ele susțin că aceste cereri sunt „în materia contractelor individuale de muncă” și intră, prin urmare, sub incidența secțiunii 5.

22. În această privință, amintim că, în temeiul articolului 18 alineatul (1) din Convenția de la Lugano II, competența judiciară pentru cererile în materie se determină în conformitate cu dispozițiile secțiunii 5. În conformitate cu articolul 20 alineatul (1) din această convenție, o cerere a unui „angajator” împotriva unui „angajat” trebuie să fie introdusă la instanțele din statul de domiciliu al acestuia din urmă. În plus, potrivit Curții, dispozițiile acestei secțiuni prezintă un caracter exhaustiv [6]. Presupunând că secțiunea respectivă este aplicabilă, Arcadia nu putea invoca, așadar, articolul 6 punctul 1 din convenția în cauză.

23. Astfel, secțiunea 5 are drept obiectiv, în special [7], *protejarea angajatului*, considerat ca fiind partea defavorizată a contractului, prin intermediul unor norme de competență mai favorabile intereselor sale [8]. În acest scop, această secțiune privează angajatorul de orice posibilitate de a opta pentru o anume competență la introducerea cererii și oferă angajatului avantajul de a putea fi acționat în justiție exclusiv la instanțele de la domiciliul său, care îi sunt considerate cele mai familiare.

24. Soluția excepției de necompetență ridicate de pârâții din litigiul principal depinde de întinderea domeniului de aplicare al secțiunii 5. În această privință, amintim că articolul 18 alineatul (1) din Convenția de la Lugano II vizează cererile „în materia contractelor individuale de muncă”. Două condiții decurg din formularea utilizată: pe de o parte, trebuie să existe un asemenea „contract” între părți; pe de altă parte, cererea trebuie să fie legată, într-un fel sau altul, de „contractul” respectiv.

25. A doua și a patra întrebare adresate de instanța de trimitere privesc în esență prima dintre condițiile menționate, în timp ce prima și a treia întrebare se referă la cea de a doua. Vom examina interpretarea noțiunii „contract individual de muncă” (B), apoi problema legăturii care trebuie să existe între cerere și „contract” (C) și vom reveni în final asupra noțiunii „angajator” în sensul secțiunii 5 (D).

B. Cu privire la noțiunea „contract individual de muncă” (a doua întrebare)

26. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă contractele cum sunt cele încheiate între pârâții din litigiul principal și anumite societăți ale grupului Arcadia pot fi calificate ca fiind „contracte individuale de muncă” în sensul dispozițiilor din secțiunea 5. Această instanță urmărește să știe în ce măsură este necesar pentru o asemenea calificare să existe o relație de subordonare între un particular și societatea care a recurs la serviciile sale. Ea își pune întrebarea dacă o astfel de relație poate exista atunci când particularul decide termenii

5 Această dispoziție prevede că o persoană poate fi acționată în justiție, atunci când există mai mulți pârâți, la „instanța de la domiciliul oricăruia dintre aceștia, cu condiția ca între cereri să existe o legătură atât de strânsă încât să fie oportună examinarea și judecarea lor în același timp pentru a se evita riscul pronunțării unor hotărâri ireconciliabile în cazul judecării separate a cauzelor”.

6 A se vedea Hotărârea din 22 mai 2008, Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punctele 19 și 20), Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 51), precum și Hotărârea din 21 iunie 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, punctul 25).

7 Normele de competență prevăzute de Convenția de la Lugano II și de Regulamentul Bruxelles I urmăresc, în mod general, obiectivul de a asigura securitatea juridică. Este necesar, în acest sens, ca ele să prezinte un grad înalt de previzibilitate: reclamantul trebuie să fie în măsură să identifice cu ușurință instanțele la care poate introduce acțiunea, iar pârâtul să prevadă în mod rezonabil instanțele la care poate fi acționat în justiție. În plus, normele respective au drept scop să asigure o bună administrare a justiției. A se vedea Hotărârea din 19 februarie 2002, Besix (C-256/00, EU:C:2002:99, punctul 26), și Hotărârea din 10 aprilie 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, punctul 16).

8 A se vedea considerentul (13) al Regulamentului Bruxelles I, precum și Hotărârea din 19 iulie 2012, Mahamdia (C-154/11, EU:C:2012:491, punctul 44), și Hotărârea din 21 iunie 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, punctul 23).

contractului său și dispune de întregul control și de autonomie totală în gestionarea cotidiană a afacerilor societății, precum și asupra executării atribuțiilor proprii, dar acționarii societății au dreptul de a pune capăt contractului. În plus, instanța menționată urmărește să cunoască condițiile care permit influențarea, în sensul secțiunii în cauză, existenței unor astfel de „contracte" între pârâții din litigiul principal și societățile Arcadia cu care ei nu încheiaseră din punct de vedere formal un contract [9].

1. Cu privire la admisibilitate

27. După cum arătă instanța de trimitere, grupul Arcadia nu a contestat în fața instanțelor naționale inferioare faptul că, în raport cu fiecare din societățile cu care au încheiat în mod formal un contract de muncă, pârâții din litigiul principal aveau statutul de angajat. Prin urmare, potrivit persoanelor interesate, nu ar fi necesar un răspuns din partea Curții la această problematică pentru soluționarea litigiului principal.

28. Nu suntem de acord cu punctul de vedere de mai sus. În cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale, instituită la articolul 267 TFUE, revine doar instanței naționale să aprecieze, luând în considerare particularitățile fiecărei cauze, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții [10].

29. În definitiv, se pare că, pe de o parte, această necontestare se explică prin faptul că Arcadia a considerat inițial că existența unui contract de muncă în sensul dreptului material implică în sine calificarea drept „contract individual de muncă" în sensul dispozițiilor din secțiunea 5. Or, grupul s-a răzgândit ulterior și contestă cu fermitate această calificare. Pe de altă parte, părțile au dezbătut în toate etapele procedurii naționale aspectul dacă existau asemenea „contracte" între pârâții din litigiul principal și societățile din grup cu care ei nu au încheiat din punct de vedere formal un contract [11]. Prin urmare, se impune în mod evident un răspuns din partea Curții.

2. Cu privire la fond

30. Trebuie amintit că, la data faptelor în litigiu, pârâții din litigiul principal exercitau pentru grupul Arcadia funcții de *directori*, în sensul dreptului societăților. Mai precis, domnul Bosworth era *chief executive officer* (CEO) (directorul executiv) *de facto* [12] al grupului, iar domnul Hurley era *chief financial officer* (CFO) (directorul financiar) *de facto*. În plus, aceste părți erau directorii *de iure* și/sau *de facto* [13] ai societăților Arcadia London, Arcadia Switzerland și Arcadia Singapore.

9 Acest din urmă aspect este abordat de instanța de trimitere în cadrul celei de a patra întrebări. Totuși, considerăm că este util să fie examinat încă de pe acum.

10 A se vedea în special Hotărârea din 14 martie 2013, Allianz Hungária Biztosító și alții (C-32/11, EU:C:2013:160, punctul 19, precum și jurisprudența citată).

11 A se vedea Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Curtea de Apel (Anglia și Țara Galilor) (Secția civilă)], 19 august 2016, Peter Miles Bosworth și Colin Hurley împotriva Arcadia Petroleum Ltd și alții, [2016] EWCA Civ 818, punctele 90 și 91.

12 Un director *de facto* este o persoană care, fără să fi fost numită în mod oficial director al unei societăți, exercită efectiv asemenea atribuții.

13 Domnul Bosworth a fost numit administrator al societății Arcadia Singapore pentru o anumită perioadă și domnul Hurley a fost numit, la rândul său, administrator al societății Arcadia London, iar apoi al societății Arcadia Singapore. Independent de aceste numiri, persoanele în cauză exercitau în fapt funcțiile respective pentru toate societățile Arcadia în cauză în toată perioada în care au avut loc faptele din litigiul principal.

31. Pârâții din litigiul principal au încheiat, pe de altă parte, fiecare, un contract de muncă, în sensul dreptului material [14], cu o anumită societate din grupul Arcadia. Identitatea societății respective a variat în timp, întrucât ei au fost angajați pe rând în special de Arcadia London și de Arcadia Singapore – dar nu de Arcadia Switzerland. Aceste contracte diferite prevedeau că persoanele în cauză trebuiau să exercite funcții de conducere precise doar pentru societatea la care erau angajați. Singura remunerație pe care o primeau din partea grupului era cea stipulată în aceste contracte, plătită de societatea angajatoare, pentru aceste funcții precise.

32. În acest context, se ridică mai întâi problema dacă, în scopul aplicării normelor de competență prevăzute în Convenția de la Lugano II, trebuie făcută de la bun început distincția dintre relațiile care existau între pârâții din litigiul principal și societățile din grupul Arcadia cu care aceștia au încheiat din punct de vedere formal un contract, în sensul dreptului material, și cele care existau între ei și celelalte societăți ale acestui grup. Nu avem convingerea că trebuie procedat astfel, pentru două motive.

33. În primul rând, noțiunea „contract individual de muncă”, în sensul articolului 18 alineatul (1) din Convenția de la Lugano II, nu trebuie interpretată în funcție de *lex causae* sau de *lex fori*, ci în mod autonom, pentru a garanta aplicarea uniformă a normelor de competență prevăzute de convenția menționată în toate statele supuse acesteia [15].

34. În ceea ce privește definiția autonomă menționată, reiese din Hotărârea Holterman că un asemenea „contract individual de muncă” există atunci când o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație [16]. Prin urmare, există un astfel de „contract” din momentul în care caracteristicile unui *raport de muncă* – prestație, remunerație și subordonare – se regăsesc în situația de fapt. Așa cum arată pârâții din litigiul principal, Confederația Elvețiană și Comisia, poate exista astfel între două persoane un asemenea „contract” chiar dacă, în sensul dreptului material aplicabil, nu ar fi fost încheiat niciun contract și ar fi vorba despre un raport de muncă pur faptic [17].

35. Precizăm că această interpretare respectă termenii secțiunii 5, întrucât expresia „contract individual de muncă” nu implică încheierea formală a unui contract de muncă, în sensul dreptului material. De altfel, utilizarea acestei expresii în cuprinsul instrumentelor care leagă statele membre și/sau Uniunea în materia dreptului internațional privat a început odată cu Convenția privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980 [18]. Or, la adoptarea convenției respective, expresia în cauză a fost preferată expresiei „raport de muncă”, propusă în proiectul preliminar al convenției menționate, în principal pentru motivul că această din urmă expresie era necunoscută în anumite sisteme juridice naționale [19]. Prin urmare, ar fi eronat să se pună în opoziție noțiunile „contract” și „raport” în cadrul secțiunii 5 [20].

14 Nu reiese în mod clar din decizia de trimitere dacă această calificare este efectuată în temeiul *lex causae* sau *lex fori*.

15 A se vedea Hotărârea din 10 septembrie 2015, Holterman Ferho Exploitatie și alții (C-47/14, denumită în continuare „Hotărârea Holterman”, EU:C:2015:574, punctele 35-37).

16 A se vedea Hotărârea Holterman, punctele 39-45 și 49. Curtea s-a referit în cuprinsul primelor două puncte la faptul că între angajat și angajator exista o legătură durabilă care plasează lucrătorul în cadrul unei anumite organizări a afacerilor întreprinderii. Cu toate acestea, faptul că Curtea nu a reluat acest element în răspunsul său de la punctul 49 din acea hotărâre și în dispozitiv indică, în opinia noastră, că nu a considerat-o o *condiție* pentru calificarea drept „contract individual de muncă” în sensul secțiunii 5, ci o simplă *descriere* a acestui tip de contract.

17 A se vedea prin analogie Raportul asupra Convenției privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, de Mario Giuliano, profesor la Universitatea din Milano, și de Paul Lagarde, profesor la Universitatea Paris I (JO 1980, C 282, p. 1, în special p. 25). A se vedea și Baker Chiss, C., „Compétence judiciaire, reconnaissance et exécution des décisions en matière civile et commerciale – Compétence – Règles de compétences spéciales – Règles de compétence protectrices des parties faibles – Contrat de travail – Articles 20 à 23 du règlement (UE) nº 1215/2012”, *JurisClasseur Droit international*, fasc. 584-155, 15 septembrie 2014, § 29-38 și 46, Merrett, L., *Employment Contracts in Private International Law*, Oxford University Press, 2011, p. 62-77, și Grušić, U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, 2015, p. 78-83.

18 JO 1980, L 266, p. 1.

19 A se vedea Grušić, U., *op. cit.*, p. 61 și 62.

20 O asemenea interpretare este de altfel esențială pentru îndeplinirea obiectivului de protecție urmărit prin secțiunea 5. Interpretarea noțiunii „contract individual de muncă”, în sensul acestei secțiuni, trebuie să fie suficient de largă pentru a-i acoperi pe toți angajații care au nevoie de protecție, inclusiv pe cei aflați într-un raport de muncă „atipic”, fără un contract efectiv, dar dependenți de asemenea de angajatorul lor.

36. În consecință, lipsa unui contract formal, în sensul dreptului material, între pârâții din litigiul principal și o anumită societate Arcadia nu exclude deducerea existenței unui „contract”, în sensul dispozițiilor din secțiunea 5, din situația de fapt. Dimpotrivă, contractele încheiate între pârâții din litigiul principal și alte societăți din cadrul grupului nu vor fi în mod necesar considerate „contracte individuale de muncă”, în sensul secțiunii respective.

37. În al doilea rând, reiese din decizia de trimitere că, indiferent de stipulațiile contractelor în discuție, diferitele repartizări ale pârâților din litigiul principal în calitate de angajați ai uneia sau alteia dintre societățile Arcadia și mutările lor în cadrul grupului Arcadia nu au modificat în fapt natura atribuțiilor exercitate și nici nu au avut efecte asupra rolurilor lor de CEO și, respectiv, de CFO *în cadrul tuturor societăților Arcadia și al grupului în sine*. Pe scurt, repartizările menționate erau pur formale. Contractele au fost întocmite de persoanele în cauză sau potrivit instrucțiunilor lor, iar acestea *alegeau* nu doar termenii acestor contracte, ci și *să aibă un asemenea contract cu o anumită societate mai degrabă decât cu alta* [21].

38. Prin urmare, trebuie să se stabilească în continuare dacă relația care exista între pârâții din litigiul principal, în calitatea lor de directori ai unei societăți, și *fiecare din societățile Arcadia*, independent de existența sau inexistența unui contract formal la un moment dat, poate fi considerată echivalentă cu un „contract individual de muncă” în sensul dispozițiilor din secțiunea 5.

39. Acceptând funcția de director al unei societăți, o persoană acceptă în mod liber obligațiile aferente. De asemenea, încredințând un astfel de mandat de reprezentare a societății acestei persoane, societatea își asumă voit anumite obligații în privința sa. În special, funcția de director al unei societăți se exercită de regulă în schimbul unei remunerații [22]. Prin urmare, există *obligații liber asumate* între societate și director, care sunt în „materie contractuală”, în sensul articolului 5 punctul 1 din Convenția de la Lugano II și al Regulamentului Bruxelles I. În opinia noastră, acest lucru este valabil indiferent dacă directorul a fost numit în mod oficial (director *de iure*) sau, deși nu a fost astfel numit, se comportă efectiv ca atare (director *de facto*) [23].

40. În cadrul „obligațiilor contractuale” convenite astfel între director și societate, primul furnizează societății o prestație în schimbul unei remunerații. Potrivit explicațiilor oferite la punctul 34 din prezentele concluzii, raportul dintre aceștia trebuie calificat drept „contract individual de muncă”, în sensul secțiunii 5, numai dacă directorul este subordonat societății în exercitarea funcțiilor sale.

41. În această privință, în Hotărârea Holterman, Curtea a statuat că, pentru aplicarea secțiunii 5, existența unei legături de subordonare „trebuie apreciată în fiecare caz specific, în funcție de toate elementele și de toate circumstanțele ce caracterizează raporturile existente între părți”. Curtea a mai indicat că un director care deține participații la capitalul social suficiente pentru a influența, într-un mod care „nu este neglijabil”, persoanele competente în mod normal să îi dea instrucțiuni și să controleze punerea în aplicare a acestora nu este subordonat societății [24].

21 Arcadia a susținut de altfel în fața instanțelor naționale că alegerea pârâților din litigiul principal de a fi angajați din punct de vedere formal de Arcadia London sau de Arcadia Singapore, dar nu de Arcadia Switzerland se explică pur și simplu prin faptul că aceștia erau impozitați în Elveția în conformitate cu un regim fiscal care interzicea orice activitate remunerată în statul respectiv. A se vedea Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Curtea de Apel (Anglia și Țara Galilor) (Secția civilă)], 19 august 2016, Peter Miles Bosworth și Colin Hurley împotriva Arcadia Petroleum Ltd și alții, [2016] EWCA Civ 818, punctul 71.

22 Aceasta a fost situația în speță. Faptul că remunerația pârâților din litigiul principal a fost plătită numai de anumite societăți ale grupului Arcadia este, în opinia noastră, lipsit de relevanță. Forma pe care o ia remunerația și modalitatea în care este organizată plata nu contează. A se vedea prin analogie Hotărârea din 19 decembrie 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, punctele 39 și 40).

23 A se vedea Hotărârea Holterman, punctele 53 și 54. A se vedea, cu privire la noțiunea „materie contractuală”, în sensul articolului 5 punctul 1 din Regulamentul Bruxelles I, Hotărârea din 17 iunie 1992, Handte (C-26/91, EU:C:1992:268, punctul 15), și Hotărârea din 17 septembrie 2002, Tacconi (C-334/00, EU:C:2002:499, punctul 23).

24 A se vedea Hotărârea Holterman, punctele 46 și 47.

42. Ar fi eronat să se interpreteze *a contrario* acest raționament, în sensul că un director care nu deține o participații la capitalul social, cum era cazul pârâților din litigiul principal, este subordonat din această cauză societății. Deși Curtea a indicat în acea hotărâre o împrejurare care exclude orice ipoteză de subordonare, ea nu s-a pronunțat asupra elementelor de natură să o caracterizeze.

43. În ceea ce privește aceste elemente, se poate găsi o sursă de inspirație în jurisprudența Curții referitoare la noțiunea „lucrător” în sensul articolului 45 TFUE și al anumitor directive de armonizare. Potrivit acestei jurisprudențe, ceea ce caracterizează o legătură de subordonare este faptul că angajatul se află sub conducerea unei alte persoane, care îi impune nu doar prestațiile care trebuie realizate, ci mai ales modul de a le îndeplini și ale cărei instrucțiuni și norme interne este necesar să le respecte. Prin urmare, existența unui asemenea raport de subordonare se stabilește în funcție de autonomia și de flexibilitatea de care dispune angajatul în ceea ce privește alegerea orarului, a locului și a modalităților de executare a misiunilor care i-au fost încredințate și/sau de supravegherea și controlul pe care angajatorul le exercită asupra modalității în care angajatul își exercită atribuțiile [25].

44. Rezultă, așa cum susțin grupul Arcadia și Confederația Elvețiană, că directorul unei societăți este subordonat societății numai dacă este supus îndrumării efective a unei alte persoane în exercitarea și în organizarea atribuțiilor sale. Existența unei astfel de îndrumări se apreciază în raport cu natura atribuțiilor în discuție, cu cadrul în care se exercită, cu întinderea competențelor persoanei în cauză și cu controlul la care este supus efectiv în cadrul societății [26].

45. Or, prin ipoteză, nu sunt subordonați societății în exercitarea atribuțiilor lor directorii unei societăți, precum pârâții din litigiul principal, care, potrivit precizărilor instanței de trimitere, în calitatea lor de CEO și de CFO, *dispun de cele mai largi atribuții pentru a administra societatea în cauză și a acționa în numele și în contul ei* și au *întregul control și autonomie totală* în gestionarea cotidiană a afacerilor acesteia și în exercitarea atribuțiilor lor – ceea ce demonstrează în speță că în realitate contractele lor de muncă succesive au fost întocmite de ei înșiși sau sub autoritatea lor, că ei alegeau termenii contractului și angajatorul formal.

46. În special, contrar celor susținute de pârâții din litigiul principal, în opinia noastră, subordonarea nu poate să se confunde cu directivele generale primite de director din partea acționarilor în ceea ce privește orientarea afacerilor societății. Aceste directive generale *nu se referă la executarea propriu-zisă a atribuțiilor de director sau la modalitatea în care le organizează*. Un director al unei societăți are mandatul să acționeze pentru societate și, în acest temei, poate primi instrucțiuni rezonabile privind misiunea sa. Pentru aceleași motive, mecanismele de control prevăzute de lege în raport cu acționarii nu caracterizează, în sine, existența unei legături de subordonare. Orice mandatar trebuie să dea socoteală mandantului său. În plus, simpla împrejurare că aceiași acționari au puterea de a revoca directorul nu poate fi suficientă pentru demonstra existența legăturii în cauză. Faptul că au o asemenea putere de revocare nu înseamnă că se pot amesteca în conducerea societății. Și în acest caz, în cadrul oricărui mandat, mandantul poate să pună capăt în mod unilateral raportului cu mandatarul său, fără ca această circumstanță în sine să demonstreze o astfel de subordonare.

47. Având în vedere toate cele de mai sus, considerăm că în prezenta cauză existau, desigur, între pârâții din litigiul principal și fiecare din societățile Arcadia „obligații contractuale” reciproce, care intrau sub incidența articolului 5 punctul 1 din Convenția de la Lugano II. Aceste obligații au fost uneori formalizate în contracte, alteori nu. În orice caz, aceleași obligații nu pot fi considerate „contracte individuale de muncă” în sensul dispozițiilor din secțiunea 5.

25 A se vedea Hotărârea din 3 iulie 1986, Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punctul 18), Hotărârea din 13 ianuarie 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punctul 72), Hotărârea din 4 decembrie 2014, FNV Kunsten Informatie en Media (C-413/13, EU:C:2014:2411, punctele 36 și 37), precum și Hotărârea din 20 noiembrie 2018, Sindicatul Familia Constanța și alții (C-147/17, EU:C:2018:926, punctul 45).

26 A se vedea prin analogie Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 47), și, în acest sens, Concluziile avocatului general Cruz Villalón în cauza Holterman Ferho Exploitatie și alții (C-47/14, EU:C:2015:309, punctul 32).

48. Contrar celor susținute de pârâții din litigiul principal, această interpretare nu este repusă în discuție de Hotărârea Danosa [27] și de Hotărârea Balkaya [28]. În această privință, amintim că, în prima hotărâre, Curtea a statuat, referitor la Directiva 92/85/CEE [29], că, deși „nu este exclus" ca directorii unei societăți să nu se încadreze în noțiunea „lucrător" în sensul acestei directive, „având în vedere atribuțiile specifice care le-au fost încredințate, precum și cadrul în care își exercită aceste atribuții și modalitatea în care sunt exercitate", un director este subordonat societății atunci când (1) face parte integrantă din societate, (2) trebuie să prezinte gestiunea unui alt organ de conducere al societății și să colaboreze cu acesta și (3) poate fi revocat de adunarea asociaților [30]. În Hotărârea Balkaya [31], Curtea a transpus acest raționament în cazul Directivei 98/59/CE [32] și, în temeiul unor indicii similare, a calificat directorul ca fiind „lucrător" în sensul directivei în cauză.

49. Interpretarea dată de Curte unei noțiuni într-un domeniu de reglementare al dreptului Uniunii nu poate fi însă transpusă automat într-un domeniu distinct [33]. Astfel cum am indicat, este vorba doar despre o sursă de inspirație. Noțiunea „contract individual de muncă", în sensul dispozițiilor din secțiunea 5, trebuie interpretată ca referindu-se în principal la sistemul și la obiectivele Convenției de la Lugano II și ale Regulamentului Bruxelles I [34], precum și la principiile generale care se degajă din sistemele de drept naționale [35]. Prin urmare, aceste precedente nu pot fi transpuse în cazul instrumentelor amintite decât cu prudență. De altfel, observăm că în Hotărârea Holterman Curtea nu a aplicat *expressis verbis* jurisprudența menționată, ci s-a limitat să se refere la aceasta punctual.

50. În această privință, arătăm că cele trei indicii reținute de Curte în Hotărârea Danosa [36] pentru a statua că directorul este un „lucrător" în sensul Directivei 92/85 sunt îndeplinite în ceea ce privește marea majoritate a acestora. Astfel, într-o anumită măsură, un asemenea director (1) este în general „integrat" în societate, (2) trebuie să dea socoteală unui alt organ de conducere al societății – consiliul de administrație sau de supraveghere, adunarea asociaților etc. – și (3) poate fi revocat de un astfel de organ.

51. Or, deși Curtea a decis să extindă în privința directorilor societății, în Hotărârea Danosa [37] și în Hotărârea Balkaya [38], protecția împotriva concedierii oferită de directivele de armonizare ale Uniunii, transpunerea raționamentului care rezultă din aceste hotărâri în cazul normelor de competență prevăzute de Regulamentul Bruxelles I și de Convenția de la Lugano II ar avea drept consecință faptul că o mare parte a contenciosului existent între o societate și directorii săi ar fi văzută prin prisma noțiunii „contract individual de muncă" și ar intra astfel sub incidența dispozițiilor din secțiunea 5.

27 Hotărârea din 11 noiembrie 2010 (C-232/09, EU:C:2010:674).

28 Hotărârea din 9 iulie 2015 (C-229/14, EU:C:2015:455).

29 Directiva Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO 1992, L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).

30 Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctele 48-51).

31 Hotărârea din 9 iulie 2015 (C-229/14, EU:C:2015:455, punctele 37-41).

32 Directiva Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).

33 A se vedea în acest sens Hotărârea din 23 aprilie 2009, Falco Privatstiftung și Rabitsch (C-533/07, EU:C:2009:257, punctele 33-40), precum și Concluziile noastre prezentate în cauzele conexate Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:312, punctul 112).

34 A se vedea Concluziile avocatului general Cruz Villalón prezentate în cauza Holterman Ferho Exploitatie și alții (C-47/14, EU:C:2015:309, punctul 25).

35 A se vedea în acest sens Hotărârea din 3 octombrie 2013, Schneider (C-386/12, EU:C:2013:633, punctul 18), Hotărârea din 19 decembrie 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, punctul 28), și Hotărârea din 14 iulie 2016, Granarolo (C-196/15, EU:C:2016:559, punctul 23).

36 Hotărârea din 11 noiembrie 2010 (C-232/09, EU:C:2010:674).

37 Hotărârea din 11 noiembrie 2010 (C-232/09, EU:C:2010:674).

38 Hotărârea din 9 iulie 2015 (C-229/14, EU:C:2015:455).

52. În această privință, trebuie amintit că, în cadrul sistemelor naționale ale statelor membre, relația dintre o societate și directorii săi nu ține de dreptul muncii, ci de *dreptul societăților comerciale*. Directorii sunt organe de conducere ale societății. Funcția de director, precum și competențele și obligațiile care decurg din aceasta rezultă din statutul societății și din dispozițiile legale care îi sunt aplicabile. Desigur, în anumite state membre, printre care Regatul Unit, directorii și societățile își pot defini drepturile și obligațiile lor respective printr-un contract – care poate fi un contract de administrare, de mandat sau de muncă [39]. Totuși, dreptul societăților comerciale rămâne în centrul raportului lor.

53. În special, litigiile în materia răspunderii directorilor față de societate și de acționarii acesteia, aspectul de bază al prezentei cauze, intră sub incidența dreptului societăților comerciale, făcând în general, în dreptul statelor membre, obiectul unor dispoziții specifice care reglementează condițiile și întinderea răspunderii respective [40].

54. O disonanță atât de evidentă între calificările naționale și cea în temeiul Convenției de la Lugano II și al Regulamentului Bruxelles I nu ar facilita aplicarea acestor instrumente și previzibilitatea normelor de competență pe care le prevăd. În plus, dezavantajele de ordin practic care ar rezulta din aplicarea generalizată a secțiunii 5 în privința directorilor societății ar fi prea puțin adaptată specificului litigiilor referitoare la răspunderea lor și prea puțin conforme obiectivului de bună administrare a justiției. În materie, răspunderea solidară a directorilor unei societăți pentru prejudiciile cauzate acesteia în administrarea ei este soluția uzuală [41]. Or, în conformitate cu secțiunea 5, fiecare din aceste persoane ar trebui să fie acționată în justiție separat, la instanțele de la domiciliul său, fără a fi posibilă regruparea acestor litigii în fața unei instanțe unice.

55. În plus, amintim că normele de competență din Regulamentul Bruxelles I și, prin extindere, cele din Convenția de la Lugano II trebuie să fie interpretate în concordanță cu normele privind conflictul de legi prevăzute de Regulamentul Roma I [42]. Or, deși cuprinde, la articolul 8, dispoziții referitoare la „contractele individuale de muncă”, regulamentul menționat prevede totodată, la articolul 1 punctul 2 litera (f), că „aspectele reglementate de dreptul societăților comerciale”, care privesc în special „organizarea internă” a acestora, sunt excluse din domeniul său de aplicare.

56. În această privință, se admite în general că intră în această categorie chestiunile care țin de competențele și de modul de funcționare ale organelor societății, inclusiv directorii societății și răspunderea lor față de aceasta și de acționari sau de asociați în cazul utilizării ilicite a acestor competențe [43]. Având în vedere excluderea prevăzută astfel de Regulamentul Roma I, determinarea legii aplicabile acestor chestiuni *revine normelor privind conflictul de legi din fiecare stat membru*.

39 A se vedea Concluziile avocatului general Cruz Villalón prezentate în cauza Holterman Ferho Exploitatie și alții (C-47/14, EU:C:2015:309, nota de subsol 28). A se vedea Companies Act 2006, partea 10, capitolul 5, § 227, intitulat „Director's service contracts”. În schimb, în alte state membre, și în special în Franța, cumularea funcției de director executiv cu un contract de muncă este posibilă doar dacă directorul exercită funcții tehnice distincte și disociabile de cele inerente unei asemenea funcții. După caz, persoana în cauză are astfel *două statuturi independente*: atribuțiile de director sunt supuse normelor din dreptul societăților comerciale, în timp ce atribuțiile de angajat fac obiectul normelor de protecție din dreptul muncii, iar directorul primește două remunerații diferite. A se vedea Bavozet, F., „dirigeants salariés et assimilés. – Affiliation au régime des salariés. – Conditions de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social”, în *JurisClasseur*, fasc. S-75 10, 7 februarie 2018.

40 A se vedea, cu titlu exemplificativ, articolul L 223-22 din Codul comercial francez, articolul 236 și următoarele din Ley de Sociedades de Capital (Legea privind societățile de capital spaniolă) din 2 iulie 2010 (BOE nr. 161 din 3 iulie 2010, p. 58472) și articolele 361 și 363-365 din Selskabsloven (Legea privind societățile daneză). Aceste norme au fost parțial armonizate prin articolele 106 și 152 din Directiva (UE) 2017/1132 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 iunie 2017 privind anumite aspecte ale dreptului societăților comerciale (JO 2017, L 169, p. 46). A se vedea și articolul 51 din Regulamentul (CE) nr. 2157/2001 al Consiliului din 8 octombrie 2001 privind statutul societății europene (SE) (JO 2001, L 294, p. 1, Ediție specială, 06/vol. 4, p. 113).

41 A se vedea, cu titlu de exemplu, articolul L 223-22 din Codul comercial francez și articolul 237 din Legea privind societățile de capital spaniolă.

42 Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (JO 2008, L 177, p. 6). A se vedea considerentul (7) al regulamentului amintit, precum și Hotărârea din 21 ianuarie 2016, ERGO Insurance și Gjensidige Baltic (C-359/14 și C-475/14, EU:C:2016:40, punctele 43-45).

43 Se admite de asemenea în mod unanim că aceste chestiuni țin de *lex societatis*. A se vedea Raportul Giuliano-Lagarde, citat anterior, p. 12; Cour de cassation, 1ère Chambre civile (France) (Curtea de Casație, Secția I civilă), 1 iulie 1997, nr. 95-15.262, M. X împotriva Société Africatours; Cohen, D., „La responsabilité civile des dirigeants sociaux en droit international privé”, *Revue critique de droit international privé*, 2003, p. 585, și Menjucq, M., *Droit international et européen des sociétés*, LGDJ, Paris, 2011, (ediția a treia), p. 116 și 117.

57. Ținând seama de tot ceea ce precedă, avem o puternică îndoială că legiuitorul Uniunii și autorii Convenției de la Lugano II au intenționat să extindă aplicarea secțiunii 5 la litigiile în domeniul răspunderii civile a directorilor unei societăți. De altfel, interesele aflate în joc în această materie sunt foarte diferite de cele legate de răspunderea angajaților față de angajatorii lor. Echilibrul care trebuie găsit nu este același, iar normele de drept internațional privat contribuie la acest echilibru [44].

58. Cu alte cuvinte, nu este posibil să se rețină în cazul dispozițiilor din secțiunea 5 o interpretare a noțiunii „subordonare" identică cu cea reținută de Curte în Hotărârea Danosa [45] și în Hotărârea Balkaya [46] fără a crea o veritabilă confuzie între normele din dreptul muncii și cele din dreptul societăților comerciale, care poate fi justificată în contextul acestor hotărâri, dar care ar fi deosebit de inoportună în contextul normelor de competență prevăzute de Convenția de la Lugano II.

59. Interpretarea propusă la punctele 45 și 47 din prezentele concluzii nu este repusă sub semnul întrebării nici de argumentul pârâților din litigiul principal potrivit căruia normele din secțiunea 5 nu disting între categoriile de angajați. Astfel, considerăm că nu este oportună realizarea de către Curte a unor distincții, care nu au fost prevăzute de autorii Convenției de la Lugano II, între angajații subordonați. Propunem Curții să rețină, în vederea aplicării acestei secțiuni, o interpretare a noțiunii „subordonare" care să țină seama de caracteristicile specifice ale dreptului societăților comerciale și de realitățile mandatelor de reprezentare a societății.

60. Având în vedere ansamblul considerațiilor precedente, propunem Curții să răspundă la a doua întrebare că un director al unei societăți care dispune de întregul control și de autonomie totală în gestionarea cotidiană a afacerilor societății pe care o reprezintă și în executarea propriilor atribuții nu este subordonat societății respective și, prin urmare, nu are cu aceasta un „contract individual de muncă" în sensul articolului 18 alineatul (1) din Convenția de la Lugano II. Împrejurarea că acționarii societății în cauză au puterea de a-l revoca pe acest director nu repune în discuție această interpretare.

C. Cu privire la criteriul care permite să se stabilească dacă o cerere este „în materia" contractelor individuale de muncă (prima și a treia întrebare)

61. De la bun început, în cazul în care Curtea ar decide, după cum propunem, că nu pot exista „contracte individuale de muncă" în sensul articolului 18 alineatul (1) din Convenția de la Lugano II între directorii societății tot atât de omnipotenți precum pârâții din litigiul principal și societățile în cadrul cărora își exercită funcțiile, nu ar mai fi necesar să se răspundă la prima și la a treia întrebare adresate de instanța de trimitere. Prin urmare, le examinăm doar cu titlu subsidiar.

62. Această precizare fiind făcută, amintim că, în speță, cererile formulate de Arcadia împotriva pârâților din litigiul principal se întemeiază în esență pe fapta ilicită de coluziune prin utilizarea de mijloace ilicite (*unlawful means conspiracy*) și pe fapta ilicită de încălcare a obligațiilor de loialitate și de bună-credință (*breach of fiduciary duty*). Or, în dreptul englez, aceste temeiuri juridice sunt de natură delictuală (*tort*).

63. În acest context, instanța de trimitere urmărește să afle, prin intermediul primei și al celei de a treia întrebări, dacă o cerere formulată între părțile la un „contract individual de muncă" și care se bazează pe asemenea temeiuri juridice delictuale poate intra sub incidența secțiunii 5 și, în cazul unui răspuns afirmativ, potrivit căror criterii.

44 Este vorba despre o delicată evaluare comparativă, pe de o parte, a obiectivului de a proteja interesele asociaților și de a asigura încrederea necesară bunei funcționări a oricărei întreprinderi, garantând totodată, sub sancțiunea angajării răspunderii lor, conduita rezonabilă a directorilor, și, pe de altă parte, a necesității de a nu paraliza conducerea societăților prin stabilirea unei răspunderi sistematice și excesive, întrucât conducerea acestora implică asumarea de riscuri. A se vedea Guyon, Y., „Responsabilité civile des dirigeants", *JurisClasseur Sociétés Traité*, § 1 și doctrina citată.

45 Hotărârea din 11 noiembrie 2010 (C-232/09, EU:C:2010:674).

46 Hotărârea din 9 iulie 2015 (C-229/14, EU:C:2015:455).

64. Potrivit Arcadia, secțiunea 5 nu se aplică în cazul acestor cereri, deoarece ele *nu se întemeiază pe o obligație care rezultă din contractele de muncă ale pârâților din litigiul principal*[47], ci pe încălcarea unor obligații legale *existente independent de aceste contracte*. Astfel, secțiunea menționată ar fi, prin natura sa, o subdiviziune a categoriei „materie contractuală”, avută în vedere la articolul 5 punctul 1 din Convenția de la Lugano II. Or, o cerere având astfel de temeiuri juridice s-ar încadra în „materie delictuală”, în sensul articolului 5 punctul 3 din convenția în cauză, și ar fi, așadar, exclusă din domeniul de aplicare al aceleiași secțiuni.

65. În schimb, pârâții din litigiul principal susțin că, în vederea aplicării secțiunii 5, criteriul decisiv ar fi aspectul dacă, independent de norma de drept material pe care își întemeiază reclamantul cererea, comportamentul reproșat *poate constitui o neîndeplinire a obligațiilor contractuale* care rezultă din contractul individual de muncă, de care s-ar putea prevala[48]. Or, această situație se regăsește în speță. În această privință, este cert că Arcadia și-ar fi putut întemeia cererile pe încălcarea obligațiilor contractuale exprese sau implicite (*breach of express and/or implied contractual duties*) care rezultă din contractele de muncă ale persoanelor în cauză[49]. Prin urmare, secțiunea menționată ar fi aplicabilă în litigiul principal.

66. Având în vedere argumentele părților din litigiul principal și pentru a propune un răspuns exhaustiv la întrebările instanței de trimitere, considerăm util să revenim mai întâi, la modul general, asupra problematicii cererilor delictuale formulate de cocontractanți și să analizăm soluțiile aplicabile în materie în cadrul articolului 5 punctul 1 și al articolului 5 punctul 3 din Regulamentul Bruxelles I și din Convenția de la Lugano II (1). Apoi vom explica motivele pentru care, în opinia noastră, secțiunea 5 impune o soluție diferită (2).

1. Problematica cererilor în materie delictuală formulate de cocontractanți

67. Din punct de vedere teoretic, în materia răspunderii civile, distincția dintre ceea ce ține de domeniul contractual și ceea ce aparține domeniului delictual depinde de natura obligației invocate de reclamant împotriva pârâtului. Pe scurt, este necesar să se stabilească dacă această obligație rezultă din încălcarea unei îndatoriri care derivă direct din lege și este opozabilă tuturor (obligația este în acest caz delictuală) sau din efectele unui acord de voință între două persoane (caz în care obligația este contractuală)[50].

68. Totuși, este posibil ca același comportament prejudiciabil să constituie în același timp încălcarea unei obligații contractuale și încălcarea unei obligații legale care revine tuturor. Există atunci o *suprapunere a tipurilor de răspundere* (sau o suprapunere a obligațiilor contractuale și delictuale).

69. Frauda reproșată de grupul Arcadia pârâților din litigiul principal conduce la o asemenea suprapunere a tipurilor de răspundere. Astfel, există în dreptul englez obligația generală de a nu conspira pentru a aduce un prejudiciu altuia. Încălcarea acestei îndatoriri constituie o faptă ilicită (*tort of conspiracy*). Independent de aceasta, prejudicierea de către un angajat a angajatorului constituie o încălcare a obligației sale contractuale de loialitate. Prin urmare, comportamentul prejudiciabil atrage în mod potențial două tipuri de răspundere distincte.

47 Criteriu vizat în esență de prima și de a treia întrebare preliminară litera (b).

48 Criteriu vizat în esență de prima și de a treia întrebare preliminară litera (a).

49 Ceea ce grupul a făcut de altfel în cererea sa inițială, înainte de a se răzgândi după ce pârâții au invocat aplicarea secțiunii 5.

50 Având în vedere că toate obligațiile își au *originea primă* în lege, din moment ce niciuna nu ar exista dacă legea nu permite acest lucru (prin instituirea unor norme care impun efectul obligatoriu al contractelor și validitatea lor etc.).

70. În cazul unei asemenea suprapuneri a tipurilor de răspundere, anumite sisteme naționale, printre care și dreptul englez, lasă reclamantului posibilitatea de a *alege* să își întemeieze cererea împotriva cocontractantului său pe răspunderea delictuală și/sau pe răspunderea contractuală [51]. În schimb, alte sisteme, printre care dreptul francez, *exclud în principiu o asemenea alegere*, în conformitate cu regula denumită a „evitării cumulului”: un reclamant nu se poate prevala de o obligație necontractuală împotriva cocontractantului său atunci când faptele pe care le invocă constituie totodată o încălcare a obligațiilor contractuale.

71. Regulamentul Bruxelles I și Convenția de la Lugano II preiau dihotomia „materie contractuală” (articolul 5 punctul 1) și „materie delictuală” (articolul 5 punctul 3) și prevăd norme de competență diferite în funcție de aspectul dacă o cerere se încadrează în una sau în cealaltă dintre aceste categorii. Problematica suprapunerii tipurilor de răspundere privește astfel aceste instrumente. În acest context, este necesar să se stabilească dacă posibilitatea reclamantului de a alege să își întemeieze acțiunea împotriva cocontractantului său pe răspunderea contractuală și/sau pe răspunderea delictuală este decisivă pentru competența jurisdicțională.

72. Curtea a abordat pentru prima dată chestiunea în Hotărârea Kalfelis [52]. Cauza în care s-a pronunțat această hotărâre privea un particular care a introdus o acțiune împotriva băncii sale pentru a obține repararea prejudiciului pe care l-a suferit în contextul unor operațiuni bursiere, întemeindu-se în același timp pe (1) răspunderea contractuală, pe (2) răspunderea delictuală și pe (3) îmbogățirea fără justă cauză (cvasicontractuală). Se ridica în special problema dacă instanța competentă în temeiul articolului 5 punctul 3 din Convenția de la Bruxelles pentru a se pronunța asupra răspunderii delictuale avea această competență și în ceea ce privește temeiurile contractuale și cvasicontractuale.

73. În această privință, Curtea a statuat că noțiunea „materie delictuală și cvasidelictuală” trebuie să fie definită în mod autonom, în sensul că ea cuprinde „orice cerere care urmărește să pună în discuție răspunderea unui pârât și care nu decurge din «materi[a] contractuală», în sensul articolului 5 [punctul] 1” din Convenția de la Bruxelles. Interpretat în mod izolat, pasajul respectiv ar putea indica faptul că alegerea reclamantului de a-și întemeia cererea împotriva cocontractantului său pe răspunderea delictuală este lipsită de relevanță în ceea ce privește competența judiciară: aceasta va intra în orice situație în categoria „materiei contractuale”. Cu toate acestea, Curtea a precizat că „o instanță competentă în temeiul articolului 5 punctul 3 [din convenția amintită] să se pronunțe asupra elementelor unor cereri care se bazează pe un temei delictual nu este competentă să se pronunțe asupra altor elemente ale aceleiași cereri care se bazează pe temeiuri nedelictuale” [53].

74. În pofida caracterului oarecum ambiguu al răspunsului său, Curtea pare să fi considerat în hotărârea menționată că trebuie calificate ca fiind în „materie contractuală” sau în „materie delictuală” fiecare din temeiurile juridice invocate de reclamant, cu alte cuvinte, diferitele norme de drept materiale care constituie *cauza* pretențiilor sale. Prin urmare, competența jurisdicțională poate varia în funcție de norma materială de care se prevalează acesta [54]. Precizăm că, în sensul Regulamentului Bruxelles I sau al Convenției de la Lugano II, nu se pune problema de a reține calificarea prevăzută de dreptul național. În realitate, pentru Curte, norma invocată face trimitere la o obligație. Această obligație trebuie să fie calificată *în mod autonom* ca fiind „contractuală” – dacă ea este „liber asumată”

51 În dreptul material al statelor membre, răspunderea contractuală și răspunderea delictuală pot fi supuse unor regimuri diferite în ceea ce privește sarcina probei, întinderea reparației disponibile, prescripția etc. Prin urmare, poate fi în interesul reclamantului să aleagă o cale sau alta.

52 Hotărârea din 27 septembrie 1988 (189/87, EU:C:1988:459).

53 Hotărârea din 27 septembrie 1988, Kalfelis (189/87, EU:C:1988:459, punctele 16-19).

54 De altfel, Curtea a confirmat ulterior această abordare. A se vedea în special Hotărârea din 16 mai 2013, Melzer (C-228/11, EU:C:2013:305, punctul 21). A se vedea de asemenea Zogg, S., „Accumulation of Contractual and Tortious Causes of Action Under the Judgments Regulation”, *Journal of Private International Law*, 9:1, p. 39-76, în special p. 42 și 43.

între părți[55] – sau în materie „delictuală sau cvasidelictuală” – dacă nu se încadrează în prima categorie. Atunci când, în cadrul aceleiași acțiuni, reclamantul invocă temeiuri juridice distincte, el se prevalează de obligații distincte – contractuale, delictuale etc. –, care pot intra în competența a tot atâtea instanțe[56].

75. Curtea a abordat din nou această problematică în Hotărârea Brogsitter[57]. În cauza în care s-a pronunțat hotărârea respectivă, un particular a solicitat despăgubiri din partea cocontractanților săi în special în temeiul răspunderii delictuale, potrivit normelor juridice germane privind combaterea concurenței neloiale. În acest context, el le reproșa îndeosebi faptul că nu au respectat o obligație de exclusivitate care rezulta din contract. Curtea a fost întrebată cum trebuie să fie calificate, în sensul Regulamentului Bruxelles I, cererile menționate.

76. Luând ca punct de plecare afirmația din Hotărârea Kalfelis[58] potrivit căreia „materia delictuală” cuprinde orice cerere care urmărește să pună în discuție răspunderea unui pârât și care nu se încadrează în „materie contractuală”, Curtea a considerat că, pentru a încadra cererile respective în una sau alta dintre categoriile în cauză, este necesar să se verifice „dacă acestea au, independent de calificarea lor în dreptul național, o *natură contractuală*”[59].

77. Potrivit Curții, aceasta este situația „în cazul în care comportamentul reproșat poate fi considerat o neîndeplinire a obligațiilor contractuale, astfel cum acestea pot fi stabilite ținând seama de obiectul contractului”[60], și „[*a*] *priori*, aceasta va fi situația în cazul în care interpretarea contractului […] este indispensabilă pentru stabilirea caracterului licit sau, dimpotrivă, ilicit al comportamentului pe care reclamantul îl reproșează pârâtului […]”[61]. În consecință, revenea instanței naționale sarcina de „a stabili dacă acțiunile introduse […] au ca obiect o cerere de reparare a cărei cauză[62] poate fi considerată în mod rezonabil drept o încălcare a drepturilor și a obligațiilor din contract […], ceea ce ar face indispensabilă luarea în considerare a acestuia pentru soluționarea acțiunii”[63].

78. Hotărârea Brogsitter[64] marchează, în opinia noastră, o ușoară modificare a abordării reținute în Hotărârea Kalfelis[65]. Astfel, Curtea pare să își fi schimbat poziția în ceea ce privește calificarea cererilor în vederea aplicării normelor de competență prevăzute la articolul 5 punctul 1 și la articolul 5 punctul 3 din Regulamentul Bruxelles I și din Convenția de la Lugano II. Ea s-a îndepărtat de calificarea ce ia ca punct de plecare *temeiul juridic material* de care se prevalează reclamantul, reținând calificarea bazată pe *faptele invocate în susținerea cererii*. Modul în care reclamantul își formulează cererea pare lipsit de relevanță în cadrul unei asemenea analize.

55 Hotărârea din 17 iunie 1992, Handte (C-26/91, EU:C:1992:268, punctul 15).

56 Potrivit acestei abordări, în prezenta cauză, diferitele *claims* formulate de Arcadia împotriva pârâților din litigiul principal au la bază tot atâtea cauze – *breach of fiduciary duty, conspiracy etc.* –, care trebuie calificate separat. În această privință, fapta ilicită constând în *conspiracy* trimite, astfel cum am indicat, la încălcarea unei îndatoriri legale opozabile tuturor și se încadrează, așadar, în „materia delictuală”. În schimb, fapta ilicită constând în *breach of fiduciary duty* este o cauză care ține de „materia contractuală”. Astfel, obligațiile fiduciare în discuție au fost liber asumate de pârâții de litigiul principal față de Arcadia (a se vedea punctul 39 din prezentele concluzii).

57 Hotărârea din 13 martie 2014 (C-548/12, EU:C:2014:148).

58 Hotărârea din 27 septembrie 1988 (189/87, EU:C:1988:459, punctul 17).

59 Hotărârea din 13 martie 2014, Brogsitter (C-548/12, EU:C:2014:148, punctele 20 și 21) (sublinierea noastră).

60 Hotărârea din 13 martie 2014, Brogsitter (C-548/12, EU:C:2014:148, punctul 24). Acest aspect este reluat în esență în răspunsul de la punctul 29 din hotărâre, precum și în dispozitivul său.

61 Hotărârea din 13 martie 2014, Brogsitter (C-548/12, EU:C:2014:148, punctul 25).

62 Curtea pare să fi reținut aici o accepțiune a noțiunii „cauză” care nu face trimitere la norma de drept material invocată de reclamant în susținerea pretenției sale (sens în care această noțiune este utilizată la punctul 74 din prezentele concluzii), ci la faptele invocate în cerere.

63 Hotărârea din 13 martie 2014, Brogsitter (C-548/12, EU:C:2014:148, punctul 26).

64 Hotărârea din 13 martie 2014 (C-548/12, EU:C:2014:148).

65 Hotărârea din 27 septembrie 1988 (189/87, EU:C:1988:459).

79. Întinderea exactă a Hotărârii Brogsitter [66] este însă incertă. În această privință, grupul Arcadia susține că, de fapt, „criteriul Brogsitter" se află la punctul 25 din hotărârea respectivă: o cerere este „în materie contractuală" atunci când este *indispensabilă interpretarea contractului pentru stabilirea caracterului licit sau, dimpotrivă, ilicit al comportamentului pe care reclamantul îl reproșează pârâtului pe temei delictual*. Suntem de acord cu raționamentul de mai sus. În opinia noastră, Curtea a intenționat să califice drept „contractuale" cererile bazate pe răspunderea delictuală a căror temeinicie depinde în special de conținutul obligațiilor contractuale care leagă părțile în litigiu [67].

80. În schimb, potrivit pârâților din litigiul principal, „criteriul Brogsitter" figurează la punctele 24 și 29 din hotărârea menționată: o cerere este „în materie contractuală" în cazul în care comportamentul reproșat *poate fi considerat – cu alte cuvinte, este susceptibil să constituie – o neîndeplinire a obligațiilor contractuale*, de care reclamantul se prevalează sau nu se prevalează. Astfel, nu ar fi necesar să se decidă dacă este indispensabilă stabilirea conținutului obligațiilor contractuale pentru pronunțarea asupra legalității comportamentului reproșat pe plan delictual, ci dacă există o potențială corespondență între acest comportament și conținutul acestor obligații. Din moment ce, în considerarea situației de fapt, comportamentul respectiv poate constitui atât o faptă delictuală, cât și neîndeplinirea obligațiilor contractuale, iar reclamantul ar putea să se prevaleze astfel de una dintre cele două, calificarea contractuală primează din perspectiva competenței jurisdicționale.

81. Or, în unele hotărâri recente, Curtea pare să fi interpretat Hotărârea Brogsitter [68] la fel ca pârâții din litigiul principal. În special în Hotărârea Holterman, care, amintim, are ca obiect o situație în care au fost invocate temeiuri juridice diferite în susținerea aceleiași cereri de despăgubire, Curtea a statuat că, pentru a stabili dacă o astfel de cerere este „în materie contractuală" sau „în materie delictuală", trebuie doar să se verifice dacă comportamentul reproșat *poate fi considerat o neîndeplinire a obligațiilor contractuale* [69]. Însă Curtea s-a limitat să reafirme acest criteriu fără aplicarea (sau explicarea) sa efectivă, astfel încât este dificil să se stabilească cu certitudine sensul pe care Curtea a intenționat să îl atribuie acestuia.

82. Din punctul nostru de vedere, din toate considerațiile de mai sus rezultă că jurisprudența Curții este cel puțin ambiguă în ceea ce privește modul în care articolul 5 punctul 1 și articolul 5 punctul 3 din Regulamentul Bruxelles I și din Convenția de la Lugano II trebuie să fie aplicate în cazul suprapunerii tipurilor de răspundere potențiale pentru același comportament. Ar fi utilă clarificarea de către Curte a poziției sale în această privință.

83. În opinia noastră, în vederea stabilirii raportului dintre articolul 5 punctul 1 și articolul 5 punctul 3 din Regulamentul Bruxelles I și din Convenția de la Lugano II, ținând seama de obiectivele legate de securitatea juridică, de previzibilitate și de buna administrare a justiției inerente acestor instrumente, este preferabil să se rețină raționamentul care rezultă din Hotărârea Kalfelis [70] și să se califice cererea drept „contractuală" sau „delictuală" în raport cu temeiul juridic material invocat de reclamant. *A minima*, Curtea ar trebui să urmeze interpretarea strictă a Hotărârii Brogsitter [71] din cuprinsul punctului 79 din prezentele concluzii. Cu alte cuvinte, dacă o cerere formulată între cocontractanți nu

66 Hotărârea din 13 martie 2014 (C-548/12, EU:C:2014:148).

67 A se vedea, pentru o interpretare similară, Concluziile avocatului general Cruz Villalón în cauza Holterman Ferho Exploitatie și alții (C-47/14, EU:C:2015:309, punctul 48), precum și Concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza Granarolo (C-196/15, EU:C:2015:851, punctele 14 și 18). Astfel, avocatul general Cruz Villalón a propus în concluziile sale să se aplice acest criteriu în cazul secțiunii 5.

68 Hotărârea din 13 martie 2014 (C-548/12, EU:C:2014:148).

69 Hotărârea Holterman, punctele 32 și 71, care fac trimitere la punctele 24-27 din Hotărârea din 13 martie 2014, Brogsitter (C-548/12, EU:C:2014:148). Deși Curtea a vizat aceste patru puncte, în cele din urmă s-a rezumat doar la primul dintre ele. A se vedea și Hotărârea din 14 iulie 2016, Granarolo (C-196/15, EU:C:2016:559, punctul 21).

70 Hotărârea din 27 septembrie 1988 (189/87, EU:C:1988:459, punctul 20).

71 Hotărârea din 13 martie 2014 (C-548/12, EU:C:2014:148).

se întemeiază pe o obligație care rezultă din contract, ci pe normele răspunderii civile delictuale, și dacă stabilirea conținutului obligațiilor contractuale nu este indispensabilă pentru a statua asupra legalității comportamentului reproșat, aceasta ar trebui să se încadreze la articolul 5 punctul 3 din instrumentele amintite [72].

84. Cu siguranță, admitem că a condiționa competența jurisdicțională de temeiul juridic material invocat de reclamant permite un anumit nivel de „forum shopping", reclamantul putând, într-o anumită măsură, să își aleagă instanța vizând normele adecvate. Pe de altă parte, același comportament prejudiciabil, abordat de reclamant din perspectiva unor temeiuri juridice diferite, ar putea teoretic să fie de competența unor instanțe diferite, ceea ce implică un risc de divizare a litigiului. În acest context, o soluție precum cea propusă de pârâții din litigiul principal exclude un astfel de „forum shopping" și prezintă avantajul de a permite concentrarea litigiilor născute dintr-un raport contractual în fața instanței competente în materie contractuală.

85. Problemele subliniate anterior trebuie totuși relativizate. Astfel, chiar și autorii Convenției de la Lugano II și ai Regulamentului Bruxelles I au permis într-o anumită măsură „forum shoppingul", oferind reclamantului opțiuni privind instanța competentă. În cazul suprapunerii tipurilor de răspundere, atât instanța competentă în materie contractuală, cât și cea competentă în materie delictuală prezintă o legătură strânsă cu litigiul, iar aceste instrumente nu prevăd o ierarhizare între instanțele in discuție. În ceea ce privește riscul de divizare a litigiului, după cum Curtea însăși a arătat în Hotărârea Kalfelis [73], reclamantul ar putea oricând să își introducă cererea la instanțele de la domiciliul pârâtului, în conformitate cu articolul 2 din instrumentele menționate, care vor fi competente în acest caz să se pronunțe asupra cererii în întregul său.

86. Recunoaștem totodată că există un aspect practic care înclină balanța. Astfel, în timp ce anumite sisteme de drept, inclusiv dreptul englez, impun reclamanților norme de tipul *strict pleading*, aceștia trebuind să indice în cererea lor introductivă nu doar faptele și obiectul cererii lor, ci și temeiurile juridice pe care le invocă, alte ordini juridice, printre care dreptul francez, nu obligă reclamanții să respecte o asemenea cerință. Cu toate acestea, și în acest caz este necesar un anumit relativism. Faptul că reclamantul nu este obligat să indice temeiul juridic de care se prevalează nu înseamnă că nu trebuie să țină seama de acesta la întocmirea cererii.

87. Dar, dincolo de aceste considerații, poziția noastră este motivată în esență de imperativul simplității normelor de competență. Amintim că obiectul securității juridice impune ca instanța națională sesizată să se poată pronunța cu ușurință asupra propriei competențe, fără a fi nevoită să procedeze la examinarea cauzei pe fond [74].

88. În această privință, a condiționa competența de temeiul juridic material (sau de obligația) invocat(ă) de reclamant oferă instanței sesizate un raționament simplu: după cum am arătat, va trebui să califice obligația în cauză ca fiind „contractuală" sau „delictuală" în sensul Regulamentului Bruxelles I sau al Convenției de la Lugano II. În schimb, a impune instanței să califice cererea în raport cu situația de fapt – există o încălcare a contractului de care s-ar putea prevala reclamantul? – complică foarte mult misiunea sa. Așa cum arată Arcadia, aceasta însemnă să fie obligată să emită ipoteze asupra modului în care o cauză *ar fi putut fi pledată*. Verificarea în situația de fapt, la stadiul competenței, a unei eventuale corespondențe între comportamentul reproșat și conținutul obligațiilor contractuale nu este întotdeauna cea mai simplă misiune. În multe cazuri ar fi deosebit de împovărător pentru instanță să determine sau chiar să imagineze, încă din acest stadiu, conținutul

72 Potrivit acestei abordări, cererile formulate de Arcadia, în măsura în care se întemeiază pe fapta ilicită constând în *conspiracy*, ar intra în această categorie, presupunând ca secțiunea 5 nu se aplică. Astfel, nu este necesar să se stabilească conținutul obligațiilor contractuale dintre pârâții din litigiul principal și Arcadia pentru a decide că un comportament care constituie acest delict este nelegal.

73 Hotărârea din 27 septembrie 1988 (189/87, EU:C:1988:459, punctul 20).

74 Hotărârea din 3 iulie 1997, Benincasa (C-269/95, EU:C:1997:337, punctul 27), și Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Kolassa (C-375/13, EU:C:2015:37, punctul 61).

obligațiilor în cauză: aceasta ar impune să stabilească legea aplicabilă contractului, care va determina nu doar metoda de interpretare a contractului – esențială pentru dezvăluirea conținutului său –, ci și toate consecințele implicite (*implied terms*) impuse de legea menționată în cazul unui astfel de contract. Previzibilitatea normelor de competență ar risca să fie afectată de o asemenea dificultate.

89. Pe de altă parte, amintim că, în principiu, instanța sesizată trebuie să își poată determina competența pe baza *simplelor afirmații ale reclamantului*[75]. În schimb, a obliga instanța să rețină o apreciere globală a faptelor ar presupune că, în practică, pârâtul ar putea lipsi de efect norma de competență în „materie delictuală” de la articolul 5 punctul 3 din Regulamentul Bruxelles I și din Convenția de la Lugano II invocând pur și simplu existența unui contract între părți și o posibilă concordanță între comportamentul reproșat și obligațiile din cuprinsul acestuia[76].

90. În sfârșit, amintim totodată că, în „materie contractuală”, în cadrul articolului 5 punctul 1 din Regulamentul Bruxelles I și din Convenția de la Lugano II și cu excepția contractelor specifice vizate la litera (b) a punctului menționat, competența este atribuită instanțelor de la locul în care *obligația care stă la baza cererii a fost sau trebuie să fie executată*. Or, avem îndoieli legate de punerea în aplicare a acestei norme în cazul în care cererea reclamantului nu se întemeiază în mod precis pe o anumită obligație contractuală, dar cererea respectivă trebuie totuși să fie calificată drept „contractuală” din perspectiva faptelor.

2. Transpunerea acestei problematici în contextul secțiunii 5

91. În aceste condiții, după cum am arătat anterior, problematica cererilor în materie delictuală formulate între cocontractanți necesită, în opinia noastră, un răspuns diferit în ceea ce privește aplicarea secțiunii 5.

92. În această privință, având în vedere în special existența unei divergențe lingvistice între versiunile germană, engleză și franceză ale articolului 18 alineatul (1) din Convenția de la Lugano II și din Regulamentul Bruxelles I[77], trebuie pus accentul înainte de toate pe sistemul acestor instrumente și pe scopul protector urmărit de secțiunea 5[78].

93. Or, caracterul autonom și imperativ al acestei secțiuni în cadrul respectivelor instrumente, precum și acest scop protector impun, în opinia noastră, ca respectiva secțiune să nu poată fi eludată de angajator pur și simplu prin formularea cererii sale pe temei delictual[79]. În acest cadru, angajatorul nu are posibilitatea de a alege. În caz contrar, secțiunea menționată și-ar pierde orice efect util[80]. Aceste elemente înclină balanța în materie în favoarea unei calificări care nu se bazează pe temeiurile juridice materiale invocate de reclamant, ci pe împrejurările de fapt ale faptelor în litigiu.

75 A se vedea Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Kolassa (C-375/13, EU:C:2015:37, punctul 62).

76 A se vedea prin analogie Hotărârea din 4 martie 1982, Effer (38/81, EU:C:1982:79, punctul 7).

77 Astfel, în timp ce formularea ultimelor două versiuni este destul de largă („in matters relating to individual contracts of employment”, „en matière de contrat individuel de travail”), prima versiune este simțitor mai restrânsă („[b]ilden ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens”).

78 A se vedea prin analogie Hotărârea din 30 mai 2013, Genil 48 și Comercial Hostelera de Grandes Vinos (C-604/11, EU:C:2013:344, punctul 38 și jurisprudența citată). Curtea a subliniat ca acest obiectiv de protecție trebuie luat în considerare la interpretarea dispozițiilor secțiunii 5. A se vedea Hotărârea din 19 iulie 2012, Mahamdia (C-154/11, EU:C:2012:491, punctul 60).

79 „Jocurile de pledoarii” pe care le-ar determina o asemenea abordare sunt vizibile îndeosebi atunci când, precum în prezenta cauză, reclamantul invocă inițial încălcarea contractului, iar apoi își modifică cererea introductivă pentru a elimina orice aspect contractual.

80 Instanțele din Anglia și din Țara Galilor au pronunțat în acest sens precedente bogate în învățăminte. Inițial, High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Commercial Court) [Înalta Curte de Justiție (Anglia și Țara Galilor), Secția Queen's Bench (Camera comercială)], a statuat, în hotărârea Swithenbank Foods Ltd împotriva Bowers, judecător McGonigal [(2002) 2 All ER (Comm) 974, punctele 24-26], că secțiunea 5 se aplică doar atunci când angajatorul își întemeiază cererea împotriva angajatului pe contractul de muncă. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Curtea de Apel (Anglia și Țara Galilor) (Secția civilă)], în hotărârea sa Alfa Laval Tumba împotriva Separator Spares [(2012) EWCA Civ 1569, punctele 24 și 25], s-a îndepărtat de acea hotărâre, tocmai pentru a evita orice risc de eludare a secțiunii respective, în favoarea unei abordări mai largi, centrată pe obiectul litigiului.

94. În consecință, considerăm că o cerere este „în materia contractelor individuale de muncă”, în sensul secțiunii 5, atunci când există, având în vedere situația de fapt, o anumită legătură materială între această cerere și un asemenea „contract”. Această situație se regăsește dacă cererea se raportează la un diferend *născut cu ocazia raportului de muncă*, indiferent dacă reclamantul își întemeiază sau nu cererea pe respectivul „contract” și este puțin important dacă este sau nu este indispensabilă stabilirea conținutului obligațiilor contractuale pentru a statua asupra temeiniciei acesteia. Această condiție trebuie să fie apreciată în mod larg. Cu alte cuvinte, în măsura în care această condiție este îndeplinită, chiar și o pretenție întemeiată pe normele răspunderii civile delictuale (precum *conspiracy claim* formulată de Arcadia), care ar intra în principiu în domeniul de aplicare al articolului 5 punctul 3 din Regulamentul Bruxelles I sau din Convenția de la Lugano II, se încadrează în secțiunea 5 [81].

95. În ceea ce privește în mod specific problematica aflată la baza întrebărilor instanței de trimitere, și anume cea legată de o cerere de despăgubire formulată de angajator împotriva angajatului, considerăm că o astfel de cerere intră în domeniul de aplicare al secțiunii 5 dacă, așa cum a statuat Curtea în Hotărârea Holterman, primul se prevalează de *abateri pretins săvârșite de acesta din urmă în exercitarea atribuțiilor sale* [82].

96. Nu putem să ne oprim însă aici. Astfel, pe lângă situațiile în care abaterea invocată este săvârșită în mod evident chiar în îndeplinirea atribuțiilor care revin angajatului și în afară de cazurile în care, dimpotrivă, abaterea este lipsită de orice legătură cu aceste atribuții [83], există de asemenea numeroase „zone gri”. Aceasta este situația dacă, atunci când a săvârșit fapta în litigiu, angajatul nu a acționat în vederea îndeplinirii atribuțiilor sale, dar fapta respectivă poate prezenta totuși o legătură de timp, de loc sau de mijloace cu atribuțiile în cauză [84]. Prin urmare, este necesară adaptarea criteriului propus la punctul precedent?

97. Considerăm că răspunsul este negativ. În opinia noastră, deși sunt posibile nuanțări în dreptul material, în ceea ce privește condițiile de angajare a răspunderii angajatului, nu ar fi oportun să facem și mai complexă analiza în vederea stabilirii competenței jurisdicționale. Trebuie amintit că, în această materie, instanța sesizată trebuie să poată decide cu ușurință asupra competenței sale, fără efectuarea unei analize detaliate a faptelor.

98. Având în vedere considerațiile precedente, propunem să nu se excludă din domeniul de aplicare al secțiunii 5 decât cererile angajatorului împotriva angajatului care au ca obiect un comportament prejudiciabil care nu este legat prin nicio împrejurare obiectivă – de loc, de timp, de mijloace sau de scop – de funcțiile exercitate de acesta din urmă [85].

81 A se vedea în același sens Hess, B., Pfeiffer, T., și Schlosser, P., *The Brussels I Regulation 44/2001: Application and Enforcement in the EU* (Raportul Heidelberg), C. H. Beck, München, 2008, punctele 356-359; Merrett, L., „Jurisdiction Over Individual Contracts of Employment”, în Dickinson, A., și Lein, E. (editori), *The Brussels I Regulation Recast*, Oxford University Press, Oxford, 2015, p. 242 și 243; Grušić, U., *op. cit.*, p. 92; Baker Chiss, C., *op. cit.*, § 49 și 50. Faptul că o cerere ar putea fi întemeiată pe neîndeplinirea obligațiilor contractuale este un bun indiciu în această privință. Totuși, nu poate fi vorba despre un criteriu în sine, ținând seama de complexitatea sa, subliniată la punctul 88 din prezentele concluzii.

82 Hotărârea Holterman, punctul 49. În condițiile în care aceeași persoană poate avea mai multe funcții în cadrul unei întreprinderi, trebuie să ne concentrăm pe atribuțiile exercitate în cadrul raportului de muncă.

83 Două ipoteze extreme pot fi puse în opoziție. Pe de o parte, cea în care un șofer, în cursul efectuării unei livrări, cauzează un accident conducând în stare de ebrietate camionul întreprinderii. Pe de altă parte, cea în care un alt șofer cauzează un accident care produce pagube angajatorului, într-o zi de concediu, în afara locului său de muncă, cu mașina personală.

84 Avem în vedere cazurile în care abaterea a avut loc în timpul programului de lucru sau la locul de muncă ori a fost posibilă doar datorită atribuțiilor sau realizarea sa a fost facilitată de acestea.

85 În situația în care un angajat exercită anumite funcții în calitate de angajat și alte funcții sub un alt statut, este necesar să se verifice care sunt funcțiile cu care are legătură presupusa abatere: secțiunea 5 nu va fi aplicabilă decât dacă este vorba despre funcții exercitate în calitate de angajat.

99. Această interpretare nu este repusă în discuție de argumentul Arcadia potrivit căruia, în conformitate cu jurisprudența Curții, normele de competență specială sunt de strictă interpretare și nu pot primi o interpretare care să depășească ipotezele pe care le au în vedere [86].

100. În sfârșit, în opinia noastră, această jurisprudență implică pur și simplu că nu este posibilă îndepărtarea de la termenii clari ai acestor norme speciale, nici măcar atunci când aceasta s-ar realiza în sensul obiectivelor pe care le urmăresc.

101. Or, interpretarea pe care o sugerăm nu se îndepărtează nicidecum de la termenii articolului 18 alineatul (1) din Convenția de la Lugano II, a cărui importanță trebuie să fie însă relativizată în ceea ce privește acest aspect, ținând cont de divergența lingvistică indicată anterior. În situația în care un angajat cauzează un prejudiciu angajatorului său, raportul de muncă este, de regulă, un element de context decisiv. Acest raport a adus angajatul în locul unde a fost comisă fapta – de exemplu, la sediul angajatorului – sau i-a oferit mijloacele pentru comiterea ei – cum este accesul la anumite informații confidențiale ale acestuia din urmă. Pe scurt, cu excepția situației în care orice formă de legătură cu funcțiile angajatului este exclusă, între o cerere de despăgubire a angajatorului și obligațiile care decurg din „contractul individual de muncă” există o legătură materială suficientă pentru a justifica faptul că această cerere se raportează la respectivul „contract”, astfel cum impun termenii acestei dispoziții.

102. Aceeași interpretare nu poate fi repusă în discuție nici de argumentul Arcadia potrivit căruia numai o cerere care, prin natura ei, este în „materie contractuală”, în sensul articolului 5 punctul 1 din Convenția de la Lugano II și al Regulamentului Bruxelles I, poate fi „în materia contractelor individuale de muncă” în sensul dispozițiilor secțiunii 5. Cu siguranță, un „contract individual de muncă” este o categorie de contract care intră în „materia contractuală” amintită. În această măsură, secțiunea respectivă este o *lex specialis* în raport cu articolul 5 punctul 1 menționat. Totuși, această constatare nu împiedică să se aprecieze legătura dintre o cerere și „contract” în mod mai generos în cadrul respectivei secțiuni, aceasta fiind necesară pentru a asigura caracterul imperativ al acestei secțiuni.

103. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, sugerăm Curții să răspundă la prima și la a treia întrebare că o cerere formulată de angajator împotriva angajatului este „în materia contractelor individuale de muncă” în sensul articolului 18 alineatul (1) din Convenția de la Lugano II atunci când se raportează la un diferend *născut cu ocazia raportului de muncă*, indiferent de temeiurile juridice materiale invocate de angajator în cererea sa introductivă. În special, o cerere de despăgubire formulată de angajator împotriva angajatului se încadrează în secțiunea 5 atunci când comportamentul reproșat are legătură în realitate cu funcția exercitată de angajat.

D. Cu privire la noțiunea „angajat” în cadrul unui grup de societăți (a patra întrebare)

104. Amintim că pârâții din litigiul principal au fost acționați în justiție în fața instanțelor din Anglia și Țara Galilor de Arcadia London, Arcadia Singapore și Arcadia Switzerland, precum și de acționarul unic al grupului, Farahead. Or, persoanele în cauză nu au avut un contract de muncă, în sensul dreptului material, decât cu o societate Arcadia, a cărei identitate a variat în timp. În consecință, prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă cererile introduse împotriva unui angajat de către o persoană care nu este angajatorul său în sensul dreptului material – cum erau în speță celelalte societăți din cadrul grupului decât societatea angajatoare – se pot încadra în domeniul de aplicare al secțiunii 5 și, dacă răspunsul este pozitiv, în ce condiții.

86 A se vedea in special Hotărârea din 27 septembrie 1988, Kalfelis (189/87, EU:C:1988:459, punctul 19), Hotărârea din 20 ianuarie 2005, Engler (C-27/02, EU:C:2005:33, punctul 43), precum și Hotărârea din 22 mai 2008, Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punctul 28).

105. Desigur, din nou, nu va fi necesar să se răspundă la această întrebare dacă Curtea va considera, după cum îi propunem, că pârâții din litigiul principal nu aveau „contracte individuale de muncă”, în sensul dispozițiilor secțiunii 5, cu niciuna dintre societățile Arcadia. Prin urmare, vom răspunde și la această întrebare cu titlu subsidiar, plecând de la ipoteza potrivit căreia persoanele în cauză sunt „angajați” în sensul dispozițiilor respective.

106. Astfel, o cerere intră sub incidența secțiunii 5, în conformitate cu dispozițiile sale, doar dacă este introdusă de una dintre părțile la un „contract individual de muncă” – angajatul și angajatorul – împotriva celeilalte părți. În acest context, angajatorul este de regulă persoana fizică sau juridică pentru care angajatul îndeplinește într-o anumită perioadă, în favoarea și sub conducerea sa, anumite prestații în schimbul cărora primește o remunerație.

107. În schimb, o cerere introdusă de un terț față de „contractul” respectiv împotriva angajatului sau a angajatorului ori o cerere introdusă de una dintre aceste părți împotriva unui terț nu se încadrează în această secțiune. Două nuanțări sunt însă necesare în special în cazul unui grup de societăți.

108. Pe de o parte, după cum am arătat în cadrul analizei celei de a doua întrebări, calificarea autonomă drept „contract individual de muncă” și, în această privință, criteriul privind legătura de subordonare permit să se considere că o societate cu care angajatul nu a încheiat un contract, în sensul dreptului material, are totuși un astfel de „contract” cu acesta. În cadrul unui grup de societăți, „angajatorul” unui angajat care are din punct de vedere formal un contract de muncă cu o societate A poate fi, așadar, o societate B sau pot fi chiar ambele societăți, în funcție de cine deține dreptul efectiv de a da instrucțiuni și dispoziții[87].

109. Pe de altă parte, chiar dacă, potrivit criteriului respectiv, un angajat are un „contract individual de muncă” doar cu societatea A, dar este acționat în justiție de societatea B, obiectivul de protecție urmărit de secțiunea 5 justifică îndepărtarea de strictețea juridică și reținerea unei abordări care reflectă realitatea litigiului: deși cererea societății B privește o faptă săvârșită de angajat cu ocazia executării „contractului” său cu societatea A, societatea B trebuie considerată de asemenea ca fiind angajatorul în sensul articolului 20 alineatul (1) din Convenția de la Lugano II. Societățile aceluiași grup ar trebui să respecte aceleași restricții în ceea ce privește competența judiciară[88]. În caz contrar, considerăm că există riscul să rămână, încă o dată, la dispoziția angajatorilor internaționali o anumită posibilitate de eludare a secțiunii 5. Din moment ce există o legătură organică și economică între cele două societăți, iar cea de a doua are un interes în buna executare a contractului, acest lucru nu ar contraveni obiectivului securității juridice[89]. În plus, aceasta ar permite, în mod oportun, evitarea competenței mai multor instanțe pentru același raport de muncă și ar contribui astfel la buna administrare a justiției.

110. Ținând seama de tot ce precedă, propunem Curții să răspundă la a patra întrebare că, în cazul în care, în cadrul unui grup de societăți, un angajat are un contract de muncă, în sensul dreptului material, cu o anumită societate, dar este acționat în justiție de o altă societate, această din urmă societate poate fi considerată „angajatorul” său în scopul dispozițiilor secțiunii 5 dacă:

– angajatul își exercită funcția, în realitate, în favoarea și sub îndrumarea celei de a doua societăți sau

– a doua societate îl acționează în justiție pe angajat pentru un comportament săvârșit cu ocazia executării contractului său cu prima societate.

87 A se vedea prin analogie Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctele 59-65).

88 A se vedea în acest sens Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Curtea de Apel (Anglia și Țara Galilor) (Secția civilă)], Samengo-Turner împotriva J & H Marsh & McLennan (Services) Ltd, [2007] EWCA Civ 732, punctele 32-35, și James Petter împotriva EMC Europe Limited, EMC Corporation [2015] EWCA Civ 828, punctele 20 și 21.

89 A se vedea prin analogie Hotărârea din 10 aprilie 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, punctele 23 și 24).

V. Concluzie

111. Având în vedere ansamblul considerațiilor precedente, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Supreme Court of the United Kingdom (Curtea Supremă a Regatului Unit) după cum urmează:

1) Articolul 18 alineatul (1) din Convenția privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială, semnată la 30 octombrie 2007, a cărei încheiere a fost aprobată în numele Comunității prin Decizia 2009/430/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2008 (Convenția de la Lugano II), trebuie interpretat în sensul că un director al unei societăți care dispune de întregul control și de autonomie totală în gestionarea cotidiană a afacerilor societății pe care o reprezintă și în executarea propriilor atribuții nu este subordonat societății respective și, prin urmare, nu are cu aceasta un „contract individual de muncă” în sensul acestei dispoziții. Împrejurarea că acționarii societății în cauză au puterea de a-l revoca pe acest director nu repune în discuție această interpretare.

2) O cerere formulată de angajator împotriva angajatului este „în materia” contractelor individuale de muncă în sensul articolului 18 alineatul (1) din Convenția de la Lugano II atunci când se raportează la un diferend *născut cu ocazia raportului de muncă*, indiferent de temeiurile juridice materiale invocate de angajator în cererea sa introductivă. În special, o cerere de despăgubire formulată de angajator împotriva angajatului se încadrează în titlul II secțiunea 5 din această convenție atunci când comportamentul reproșat are legătură în realitate cu funcția exercitată de angajat.

3) În cazul în care, în cadrul unui grup de societăți, un angajat are un contract de muncă, în sensul dreptului material, cu o anumită societate, dar este acționat în justiție de o altă societate, această din urmă societate poate fi considerată „angajatorul” său în scopul dispozițiilor titlului II secțiunea 5 din Convenția de la Lugano II dacă:

   – angajatul își exercita funcția, în realitate, în favoarea și sub îndrumarea celei de a doua societăți sau

   – a doua societate îl acționează în justiție pe angajat pentru un comportament săvârșit cu ocazia executării contractului său cu prima societate.