HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

26 martie 2020*

„Trimitere preliminară – Directiva 2001/23/CE – Articolul 3 alineatul (1) – Transferuri de întreprinderi – Menținerea drepturilor lucrătorilor – Contract de achiziții publice privind serviciile de curățenie – Atribuirea loturilor contractului către doi noi ofertanți câștigători – Preluare a unui lucrător repartizat tuturor loturilor contractului”

În cauza C-344/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de arbeidshof te Gent (Curtea pentru Litigii de Muncă din Gent, Belgia), prin decizia din 14 mai 2018, primită de Curte la 25 mai 2018, în procedura

**ISS Facility Services NV**

împotriva

**Sonia Govaerts,**

**Atalian NV**, fostă Euroclean NV,

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul M. Vilaras, președinte de cameră, domnii S. Rodin și D. Šváby, doamna K. Jürimäe și domnul N. Piçarra (raportor), judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: doamna M. Ferreira, administratoare principală,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 8 mai 2019,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru ISS Facility Services NV, de J. Dubaere, avocat;

– pentru doamna Govaerts, de S. De Beul;

– pentru Atalian NV, de S. Diels și de E. Carlier, advocaten;

– pentru Comisia Europeană, de M. van Beek, de M. Kellerbauer și de B.-R. Killmann, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: neerlandeza.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 26 noiembrie 2019,

pronunță prezenta

## Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO 2001, L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Sonia Govaerts, pe de o parte, și ISS Facility Services NV (denumită în continuare „ISS”) și Atalian NV, fostă Euroclean NV, pe de altă parte, în legătură cu concedierea sa și cu consecințele acesteia.

### Cadrul juridic

#### *Dreptul Uniunii*

3 Considerentul (3) al Directivei 2001/23 are următorul cuprins:

„Sunt necesare dispoziții pentru protecția lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, în special pentru a asigura că drepturile acestora sunt menținute.”

4 Articolul 1 alineatul (1) din aceeași directivă prevede:

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

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

[…]”

5 Articolul 2 alineatul (2) din directiva menționată prevede:

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

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

(a) din cauza numărului de ore de muncă efectuate sau care urmează să fie efectuate;

[…]”

6 Potrivit articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din aceeași directivă:

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

7 Articolul 4 din Directiva 2001/23 prevede:

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

Statele membre pot prevedea ca primul paragraf să nu se aplice unor anumite categorii de lucrători care nu se află sub incidența legislației sau practicii statelor membre în ceea ce privește protecția împotriva concedierii.

(2) Dacă contractul de muncă sau raportul de muncă încetează pentru că transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă, în detrimentul lucrătorului, angajatorul este considerat răspunzător pentru încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă.”

### *Dreptul belgian*

8 Convention collective de travail n° 32 *bis*, du 7 juin 1985, concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif (Convenția colectivă de muncă nr. 32 *bis* din 7 iunie 1985 privind menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului ca urmare a transferului de întreprinderi în temeiul unui acord și care reglementează drepturile lucrătorilor preluați în cazul preluării activelor după faliment sau concordat judiciar prin abandonare de active) (*Moniteur belge* din 9 august 1985, p. 11527) (denumită în continuare „Convenția colectivă nr. 32 *bis*”), devenită obligatorie prin Decretul regal din 25 iulie 1985, astfel cum a fost modificată prin Convenția colectivă de muncă nr. 32 *quinquies* din 13 martie 2002, devenită obligatorie prin Decretul regal din 14 martie 2002 (*Moniteur belge* din 29 martie 2002, p. 13382), a transpus în dreptul belgian Directiva 2001/23. Nu se contestă că această transpunere a fost efectuată în conformitate cu directiva respectivă.

## Litigiul principal și întrebarea preliminară

9 Doamna Govaerts a fost angajată, de la 16 noiembrie 1992, de Multiple Immo Services NV, ulterior de succesorii în drepturi ai acesteia, și anume ultima dată de ISS. La 1 septembrie 2004, doamna Govaerts a încheiat cu această din urmă societate un nou contract de muncă pe perioadă nedeterminată, păstrându-și vechimea dobândită începând cu 16 noiembrie 1992.

10 ISS era responsabilă cu întreținerea și curățenia diferitor clădiri din orașul Gent (Belgia), împărțite în trei loturi. Lotul 1 cuprindea muzeele și clădirile istorice, lotul 2 cuprindea bibliotecile, precum și centrele comunitare, iar lotul 3 cuprindea clădirile administrative. La 1 aprilie 2013, doamna Govaerts a devenit manager de proiect pentru cele trei șantiere corespunzătoare acestor loturi.

11 Ulterior, orașul Gent a lansat o cerere de ofertă privind totalitatea loturilor menționate mai sus pentru perioada 1 septembrie 2013-31 august 2016. La finalul acestei proceduri, la 13 iunie 2013, oferta ISS nu a fost reținută. Loturile 1 și 3 au fost atribuite societății Atalian, în timp ce lotul 2 a fost atribuit societății Cleaning Masters NV.

12 La 1 iulie 2013, ISS a informat Atalian că doamnei Govaerts, angajată cu normă întreagă pe șantierele menționate, trebuia să i se aplice Convenția colectivă nr. 32 *bis*. Atalian a contestat această analiză încă de la 3 iulie 2013.

13 Prin scrisoarea recomandată din 30 august 2013, ISS a informat-o pe doamna Govaerts că, în urma transferului de întreprindere și a faptului că fusese repartizată pe șantierele corespunzătoare loturilor 1 și 3, va fi angajată la Atalian de la 1 septembrie 2013, dată începând cu care nu va mai face parte din personalul ISS. În consecință, aceasta din urmă i-a eliberat doamnei Govaerts o adeverință de șomaj care menționa data de 31 august 2013 ca ultima zi de muncă.

14 Printr-o altă scrisoare recomandată din 30 august 2013, ISS a comunicat Atalian că contractul de muncă al doamnei Govaerts îi era transferat de plin drept începând cu 1 septembrie 2013.

15 La 3 septembrie 2013, Atalian a comunicat ISS că nu considera că avusese loc un transfer de întreprindere în sensul Convenției colective nr. 32 *bis* și că, în consecință, considera că nu avea nicio relație contractuală cu doamna Govaerts.

16 La 18 noiembrie 2013, doamna Govaerts a chemat în judecată atât ISS, cât și Atalian la arbeidsrechtbank te Gent (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Gent, Belgia), pentru a obține plata unor indemnizații de concediere, a unei prime de sfârșit de an *prorata temporis* și a unei indemnizații de concediu pentru perioadele de referință corespunzătoare anilor 2012 și 2013.

17 Prin hotărârea din 15 octombrie 2015, această instanță a considerat că concedierea doamnei Govaerts era nelegală și a obligat ISS la plata unei indemnizații de concediere, a unei prime de sfârșit de an și a unei indemnizații de concediu. În schimb, acțiunea formulată împotriva Atalian a fost declarată inadmisibilă.

18 Potrivit instanței menționate, Convenția colectivă nr. 32 *bis* nu era aplicabilă doamnei Govaerts în măsura în care aceasta din urmă efectua sarcini administrative și organizatorice și nu participa, pe șantierele orașului Gent, la lucrările de curățenie care făceau obiectul transferului.

19 ISS a declarat apel împotriva hotărârii pronunțate în primă instanță de arbeidshof te Gent (Curtea pentru Litigii de Muncă din Gent). Aceasta susține că contractul de muncă al doamnei Govaerts a fost transferat, începând de la 1 septembrie 2013, în proporție de 85 % către Atalian și în proporție de 15 % către Cleaning Masters.

20 Spre deosebire de instanța sesizată în primă instanță, instanța de trimitere consideră că, în cauza principală, există o menținere a identității entității economice, în sensul articolului 1 din Directiva 2001/23, și că, în consecință, a avut loc un transfer de întreprindere în sensul acestui articol. Ea deduce de aici că, în conformitate cu articolul 7 din Convenția colectivă nr. 32 *bis*, care transpune articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23, drepturile și obligațiile cedentului care decurg din contractele de muncă existente la data transferului, respectiv la 1 septembrie 2013, au fost transferate de plin drept, în urma acestui transfer, către Atalian și către Cleaning Masters, în calitatea lor de cesionari.

21 Întrucât sarcinile doamnei Govaerts priveau exclusiv șantierele orașului Gent, instanța de trimitere consideră că persoana interesată făcea parte, la 1 septembrie 2013, din întreprinderea transferată și ridică, în consecință, problema consecințelor acestui transfer de întreprindere asupra contractului de muncă al doamnei Govaerts, în raport cu articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23.

22 În aceste condiții, arbeidsrechtbank te Gent (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Gent) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Dispozițiile articolului 3 alineatul (1) din Directiva [2001/23] trebuie interpretate în sensul că, în cazul unui transfer simultan al mai multor părți de întreprindere în sensul articolului 1 alineatul (1) din directivă, cesionate mai multor cesionari, drepturile și obligațiile care decurg din contractul de muncă, existent la momentul transferului, al unui lucrător care era angajat în fiecare din părțile transferate, sunt transferate la fiecare dintre cesionari, chiar dacă proporțional cu volumul de lucru al lucrătorului respectiv în cadrul părții de întreprindere achiziționate de fiecare cesionar,

sau [în sensul] că drepturile și obligațiile menționate anterior sunt transferate în totalitate cesionarului părții de întreprindere în care lucrătorul respectiv era angajat în principal,

sau [în sensul] că, în cazul în care dispozițiile directivei nu pot fi interpretate în niciuna din modalitățile de mai sus, nu există un transfer, către niciun cesionar, al drepturilor și obligațiilor rezultate din contractul de muncă al lucrătorului respectiv, ceea ce este cazul și atunci când nu este posibil să se stabilească volumul de muncă al lucrătorului în fiecare dintre părțile de întreprindere transferate?”

**Cu privire la întrebarea preliminară**

23 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă, în prezența unui transfer de întreprindere, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23, care implică mai mulți cesionari, articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din această directivă trebuie interpretat în sensul că drepturile și obligațiile care rezultă din contractul de muncă existent la data acestui transfer sunt transferate fiecăruia dintre cesionari, proporțional cu funcțiile exercitate de lucrător sau numai cesionarului pentru care lucrătorul este determinat să își exercite funcțiile cu titlu principal. Cu titlu subsidiar, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă această dispoziție trebuie interpretată în sensul că o menținere a drepturilor și a obligațiilor care rezultă din contractul de muncă nu poate fi opusă niciunuia dintre cesionari.

24 Trebuie arătat de la bun început că articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23 prevede că drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului, fără a avea în vedere ipoteza unui transfer care implică mai mulți cesionari.

25 În această privință, trebuie amintit, mai întâi că Directiva 2001/23 urmărește să asigure menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul unei schimbări a angajatorului, permițându-le să continue să lucreze pentru noul angajator în aceleași condiții ca acelea convenite cu cedentul. Obiectul acestei directive este să garanteze, în măsura în care este posibil, continuarea contractelor sau a raporturilor de muncă, fără modificări, cu cesionarul pentru a evita ca lucrătorii în cauză să fie plasați într-o poziție mai puțin favorabilă doar ca urmare a transferului (Hotărârea din 7 august 2018, Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, punctul 48). Directiva menționată nu poate fi invocată însă în mod util pentru a obține o ameliorare a condițiilor de remunerare sau a altor condiții de muncă cu ocazia unui transfer al unei întreprinderi (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 septembrie 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punctul 77).

26 În plus, trebuie precizat că, deși, în conformitate cu obiectivul directivei menționate, este necesar să se protejeze interesele lucrătorilor vizați de transfer, nu se poate face însă abstracție de cele ale cesionarului, care trebuie să fie în măsură să efectueze ajustările și adaptările necesare pentru continuarea activității sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, punctul 31). În aceste condiții, Directiva 2001/23 nu urmărește numai protejarea, cu

ocazia transferului de întreprindere, a intereselor lucrătorilor, ci înțelege să asigure un just echilibru între interesele acestora din urmă, pe de o parte, și cele ale cesionarului, pe de altă parte (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 iulie 2013, Alemo-Herron și alții, C-426/11, EU:C:2013:521, punctul 25).

27 În aceste condiții, este necesar să se sublinieze, în continuare, la fel ca domnul avocat general la punctul 70 din concluziile sale, că, din moment ce entitatea economică căreia îi era repartizat un lucrător a fost transferată, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23, faptul că transferul a avut loc către unul sau către mai mulți cesionari este lipsit de incidență în ceea ce privește transferul drepturilor și obligațiilor cedentului rezultate din contractul de muncă existent la data transferului entității respective.

28 Rezultă din aceasta că ipoteza avută în vedere cu titlu subsidiar de instanța de trimitere trebuie înlăturată, în măsura în care implică excluderea menținerii drepturilor și obligațiilor care rezultă din contractul de muncă existent la data transferului de întreprindere și, prin urmare, lipsirea de efect util a Directivei 2001/23.

29 În sfârșit, trebuie să se examineze cele două ipoteze avute în vedere de instanța de trimitere cu titlu principal și amintite la punctul 23 din prezenta hotărâre.

30 În ceea ce privește, în primul rând, ipoteza care constă în transferul contractului de muncă numai cesionarului la care angajatul își exercită funcțiile cu titlu principal, trebuie arătat că această interpretare a articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23 permite să se asigure menținerea drepturilor și a obligațiilor care rezultă din contractul de muncă față de acest cesionar și să protejeze astfel interesele lucrătorului.

31 Totuși, această ipoteză echivalează cu interpretarea articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23 făcând abstracție de interesele cesionarului, acestuia din urmă fiindu-i transferate drepturile și obligațiile care rezultă dintr-un contract de muncă cu normă întreagă, în timp ce lucrătorul în cauză își exercită atribuțiile în cadrul său doar cu fracțiune de normă.

32 În ceea ce privește, în al doilea rând, ipoteza care constă în transferul către fiecare dintre cesionari a drepturilor și a obligațiilor ce rezultă din contractul de muncă încheiat cu cedentul, proporțional cu atribuțiile exercitate de lucrător, trebuie precizat, pe de o parte, că, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2001/23, aceasta nu aduce atingere dreptului național în ceea ce privește definirea contractului sau a raportului de muncă. Astfel, revine instanței de trimitere sarcina de a stabili modalitățile unei eventuale împărțiri a contractului de muncă. În această privință, instanța națională poate lua în considerare valoarea economică a loturilor cărora le este afectat lucrătorul, astfel cum sugerează ISS, sau timpul pe care acesta îl consacră efectiv fiecărui lot, așa cum propune Comisia Europeană.

33 Pe de altă parte, în măsura în care o asemenea ipoteză echivalează cu separarea unui contract de muncă cu normă întreagă în mai multe contracte de muncă pe fracțiune de normă, trebuie amintit că, în temeiul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2001/23, statele membre nu pot exclude din domeniul de aplicare al acestei directive contractele sau raporturile de muncă numai ca urmare a numărului de ore de muncă efectuate sau care urmează a fi efectuate. Prin urmare, o astfel de divizare nu poate fi exclusă pentru simplul fapt că implică transferul către unul dintre cesionari a unui contract de muncă având ca obiect un număr redus de ore de muncă.

34 În plus, un astfel de transfer al drepturilor și al obligațiilor care rezultă dintr-un contract de muncă către fiecare dintre cesionari, proporțional cu atribuțiile exercitate de lucrător, permite, în principiu, asigurarea unui echilibru just între protejarea intereselor lucrătorilor și protejarea intereselor

cesionarilor, în măsura în care drepturile lucrătorului rezultate din contractul său de muncă sunt menținute, în timp ce cesionarilor nu li se impun obligații superioare celor pe care le implică, în privința lor, transferul întreprinderii în cauză.

35 Totuși, revine instanței de trimitere sarcina de a ține seama de implicațiile practice ale acestei divizări a contractului de muncă în raport cu obiectivele urmărite de Directiva 2001/23, amintite la punctele 25 și 26 din prezenta hotărâre. Astfel, așa cum a arătat domnul avocat general la punctul 77 din concluziile sale, această directivă nu poate fi invocată pentru a deteriora condițiile de muncă ale lucrătorului vizat de un transfer al unei întreprinderi (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 martie 1996, Merckx și Neuhuys, C-171/94 și C-172/94, EU:C:1996:87, punctul 38, precum și Hotărârea din 6 septembrie 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punctele 81 și 82).

36 În această privință, trebuie amintit că, potrivit alineatului (1) al articolului 4 din această directivă, deși transferul unei întreprinderi sau al unei părți din întreprindere nu poate constitui în sine un motiv de concediere pentru cesionar sau pentru cedent, cu excepția cazurilor menționate la al doilea paragraf al acestui alineat (1), dispoziția respectivă nu împiedică totuși concedierile care pot interveni din motive economice, tehnice sau organizatorice și care implică schimbări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. În plus, alineatul (2) al acestui articol 4 precizează că, dacă contractul de muncă încetează pentru că transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul lucrătorului, se consideră că această încetare a intervenit ca urmare a angajatorului.

37 Prin urmare, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 79 din concluziile sale, dacă divizarea contractului de muncă se dovedește imposibilă sau determină o deteriorare a condițiilor de muncă și a drepturilor lucrătorului garantate de Directiva 2001/23, acest contract poate fi reziliat și trebuie să se considere că rezilierea a intervenit, în temeiul articolului 4 alineatul (2) din Directiva 2001/23, din cauza cesionarilor sau a cesionarilor, chiar dacă această reziliere ar fi intervenit la inițiativa lucrătorului.

38 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că, în prezența unui transfer al unei întreprinderi care implică mai mulți cesionari, articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că drepturile și obligațiile care rezultă dintr-un contract de muncă sunt transferate fiecăruia dintre cesionari, proporțional cu atribuțiile exercitate de lucrătorul în cauză, cu condiția ca divizarea contractului de muncă rezultată din aceasta să fie posibilă sau să nu conducă la o deteriorare a condițiilor de muncă și nici să nu aducă atingere menținerii drepturilor lucrătorilor garantate de directiva menționată, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere. În ipoteza în care o astfel de divizare ar fi imposibil de realizat sau ar aduce atingere drepturilor lucrătorului respectiv, eventuala reziliere a raportului de muncă care ar rezulta ar fi considerată, în temeiul articolului 4 din directiva menționată, că a intervenit din cauza cesionarului sau a cesionarilor, chiar dacă această reziliere ar fi intervenit la inițiativa lucrătorului.

## Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

**În prezența unui transfer al unei întreprinderi care implică mai mulți cesionari, articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități trebuie interpretat în sensul că**

**drepturile și obligațiile care rezultă dintr-un contract de muncă sunt transferate fiecăruia dintre cesionari, proporțional cu atribuțiile exercitate de lucrătorul în cauză, cu condiția ca divizarea contractului de muncă rezultată din aceasta să fie posibilă sau să nu conducă la o deteriorare a condițiilor de muncă și nici să nu aducă atingere menținerii drepturilor lucrătorilor garantate de directiva menționată, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere. În ipoteza în care o astfel de divizare ar fi imposibil de realizat sau ar aduce atingere drepturilor lucrătorului respectiv, eventuala reziliere a raportului de muncă care ar rezulta ar fi considerată, în temeiul articolului 4 din directiva menționată, că a intervenit din cauza cesionarului sau a cesionarilor, chiar dacă această reziliere ar fi intervenit la inițiativa lucrătorului.**

Semnături