CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PEDRO CRUZ VILLALÓN
prezentate la 3 iunie 2014[1]

Cauza C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
împotrivaWirtschaftskammer Österreich, Fachverband
Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

[cerere de decizie preliminară formulată de Oberster Gerichtshof (Austria)]

„Politica socială — Directiva 2001/23/CE — Menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferurilor de întreprinderi — Articolul 3 alineatul (3) — Rezilierea convenției colective aplicabile cedentului și cesionarului — Ultraactivitatea convenției colective — Efecte asupra cesionarului”

1. Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria) a trimis Curții două întrebări preliminare privind interpretarea articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23/CE[2]. Concret, instanța de trimitere întreabă dacă o convenție colectivă ale cărei efecte juridice se prelungesc în timp în mod condiționat, ulterior denunțării sale (convenție „ultraactivă”), reprezintă o „convenție colectivă” în sensul directivei menționate. Întrebarea este fundamentată pe faptul că, în Austria, aceste convenții „ultraactive” rămân în vigoare până la adoptarea unui acord specific între angajator și lucrători sau până la adoptarea unei noi convenții.

2. După cum este cunoscut, în baza Directivei 2001/23, la transferul unei întreprinderi, lucrătorii au dreptul la menținerea condițiilor de muncă. Prin urmare, este esențial să se clarifice dacă o convenție colectivă ultraactivă în sensul precizat reprezintă o prelungire normală a convenției colective existente sau dacă, dimpotrivă, trebuie interpretată drept o nouă convenție colectivă, fapt care ar presupune imposibilitatea menținerii condițiilor de muncă prevăzute în convenția colectivă anterioară.

1 — Limba originală: spaniola.

2 — Directiva Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20).

I – **Cadrul juridic**

A – *Dreptul Uniunii*

3. Directiva 2001/23 stabilește un regim comun al drepturilor și obligațiilor întreprinderii cedente și ale lucrătorilor respectivei întreprinderi în contextul unui transfer. În sensul prezentei proceduri, o relevanță deosebită prezintă alineatele (1), (3) și (4) ale articolului 3 din directiva menționată, potrivit căruia:

„Articolul 3

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

Statele membre pot prevedea ca, după data transferului, cedentul și cesionarul să fie responsabili, împreună și separat, de obligațiile care au decurs anterior datei transferului dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă existent la data transferului.

[…]

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

Statele membre pot limita perioada de menținere a condițiilor de muncă, sub rezerva ca această perioadă să nu fie mai mică de un an.

(4)

(a) Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, alineatele (1) și (3) nu se aplică drepturilor lucrătorilor la prestații pentru limită de vârstă, invaliditate sau de supraviețuitor, în cadrul unor sisteme suplimentare de pensii ale unor organizații profesionale sau confederative, existente în afara sistemelor legale de securitate socială ale statelor membre.

(b) Chiar și atunci când statele membre nu prevăd, în conformitate cu litera (a), că alineatele (1) și (3) se aplică unor asemenea drepturi, statele membre adoptă măsurile necesare pentru a proteja interesele lucrătorilor și ale persoanelor care nu mai fac parte din afacerea cedentului la data transferului, cu privire la drepturile care îi îndreptățesc imediat sau în perspectivă să primească prestații de limită de vârstă, inclusiv prestațiile acordate supraviețuitorilor, în cadrul sistemelor suplimentare prevăzute la litera (a).”

4. Prevederile sus-menționate nu împiedică statele membre să adopte măsuri de protecție pentru lucrători, conform articolului 8 din Directiva 2001/23:

„Articolul 8

Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile pentru salariați sau de a promova ori de a permite convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali mai favorabile salariaților.”

B – *Dreptul național*

5. Articolul 8 din Legea privind raporturile de muncă (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974, Austria) definește subiecții convențiilor colective după cum urmează:

„În limitele aplicabilității teritoriale, materiale și personale a unei convenții colective și cu condiția să nu se prevadă contrariul, părțile vor fi:

1. angajatorii și lucrătorii care sunt părți la convenția respectivă la data adoptării sale sau la un moment ulterior;

2. angajatorii cesionari ai unei întreprinderi sau ai unei părți a unei întreprinderi al cărei cedent este unul dintre angajatorii menționați la alineatul 1.”

6. Articolul 13 din legea citată prevede posibilitatea ca respectiva convenție colectivă să continue să producă efecte ulterior încetării sale, în următoarele condiții:

„Efectele juridice ale unei convenții colective se mențin după rezilierea acesteia în cazul raporturilor de muncă pe care convenția le guverna imediat înainte de încetarea sa, atât timp cât aceste raporturi de muncă nu sunt supuse unei noi convenții colective sau atât timp cât între întreprindere și lucrătorii în cauză nu a fost încheiat un nou acord individual.”

7. Articolul 4.1 din Legea privind adaptarea normelor care reglementează contractul individual de muncă (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) transpune articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23, după cum urmează:

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

II – **Situația de fapt**

8. Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (denumită în continuare „Wirtschaftskammer”) și Österreichischer Gewerkschaftsbund (denumit în continuare „Gewerkschaftsbund”) au negociat și au agreat, reprezentând o întreprindere parte a unui grup din domeniul transportului aerian, o convenție colectivă aplicabilă tuturor întreprinderilor din grup care realizează numai activități de transport regional (denumită în continuare „convenția societății-mamă”). De asemenea, Wirtschaftskammer și Gewerkschaftsbund au convenit asupra unei alte convenții colective, aplicabile numai unei filiale din cadrul grupului (denumită în continuare „convenția filialei”).

9. La data de 30 aprilie 2012, ca urmare a pierderilor grave suferite de grup, conducerea societății-mamă a decis să transfere filialei operațiunile de zbor. În acest sens, a avut loc un transfer de întreprindere în favoarea filialei, cu scopul ca lucrătorii implicați în operațiunile de zbor să fie supuși condițiilor mai puțin favorabile prevăzute în convenția colectivă a filialei.

10. Wirtschaftskammer a denunțat convenția societății-mamă cu efect de la data transferului. Conform articolului 13 din Arbeitsverfassungsgesetz, convenția denunțată continua să producă efectele anterioare rezilierii, existând astfel o așa-numită „ultraactivitate” a convenției, care se menține în timp până la adoptarea de către părți a unei noi convenții colective sau a unui nou acord expres.

11. Ulterior transferului de întreprindere și denunțării convenției, noul proprietar a început să aplice unilateral directive interne, care au cauzat o deteriorare semnificativă a condițiilor salariale ale lucrătorilor transferați. Astfel cum se menționează în ordonanța de trimitere, lucrătorii care au fost încadrați înainte de 1 aprilie 2004 au făcut obiectul unei reduceri salariale de 40-54 %, deși Wirtschaftskammer a contestat aceste cifre.

12. Gewerkschaftsbund, ca reprezentant al lucrătorilor transferați, nu este de acord cu decizia filialei și susține menținerea efectelor convenției denunțate, în baza ultraactivității acesteia. De cealaltă parte, Wirtschaftskammer, ca reprezentant al filialei, consideră că respectiva convenție ultraactivă nu este o „convenție colectivă" în sensul articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23 și nici în sensul articolului 4 alineatul (1) din Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz. Acesta este obiectul litigiului dedus judecății Oberster Gerichtshof și care stă la baza prezentei trimiteri preliminare.

III – **Trimiterea preliminară și procedura în fața Curții**

13. La 17 iunie 2013 a fost înregistrată la grefa Curții cererea de decizie preliminară formulată de Oberster Gerichtshof, prin care sunt adresate următoarele două întrebări:

„1) Formularea de la articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23, potrivit căreia «condițiile de muncă» convenite printr-o convenție colectivă și aplicabile cedentului trebuie menținute «în aceleași condiții» până la «data rezilierii sau expirării convenției colective», trebuie interpretată în sensul că vizează și acele condiții de muncă stabilite printr-o convenție colectivă care, potrivit dreptului național, continuă să producă efecte pe o perioadă nelimitată, chiar dacă a fost reziliată, atât timp cât nu este aplicabilă o altă convenție colectivă sau lucrătorii respectivi nu au încheiat alte acorduri individuale?

2) Articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că prin «aplicarea unei alte convenții colective» a cesionarului trebuie să se înțeleagă faptul că convenția colectivă de asemenea reziliată a cesionarului continuă să producă efecte în sensul arătat mai sus?"

14. Părțile din cauza principală, guvernul Republicii Federale Germania și guvernul Republicii Elene, precum și Comisia au depus observații scrise.

IV – **Analiză**

A – *Cu privire la admisibilitate*

15. Wirtschaftskammer a ridicat mai multe obiecții privind admisibilitatea trimiterii preliminare formulate de Oberster Gerichtshof.

16. În primul rând, Wirtschaftskammer consideră că nu sunt întrunite condițiile prevăzute de articolul 267 TFUE, în măsura în care instanța de trimitere formulează întrebări care nu au legătură nici cu interpretarea, nici cu validitatea Directivei 2001/23, ci cu aplicarea acesteia. În al doilea rând, Wirtschaftskammer susține că instanța de trimitere nu poate aprecia faptele și nici nu poate asigura principiul contradictorialității, lipsindu-i astfel calitatea de „instanță judecătorească". În al treilea rând, Wirtschaftskammer consideră că întrebările formulate sunt ipotetice și irelevante pentru soluționarea litigiului.

17. În ceea ce privește faptul că întrebările formulate se referă la aplicarea, iar nu la interpretarea Directivei 2001/23, considerăm că această obiecție este lipsită de temei. Indubitabil, trimiterea formulată de Oberster Gerichtshof se referă la interpretare, mai precis la interpretarea articolului 3 alineatul (3) din directiva menționată. Instanța de trimitere are îndoieli asupra faptului că noțiunea „convenție colectivă” prevăzută la articolul menționat include și convențiile colective denumite „ultraactive”. Aceasta este o chestiune a cărei sferă este limitată, evident, la interpretarea normelor europene, ceea ce ține de competența preliminară a Curții conform articolului 267 TFUE.

18. În ceea ce privește argumentele conform cărora instanța de trimitere nu poate aprecia elemente de fapt sau cele privind riscul de încălcare a principiului contradictorialității în acțiunea principală, considerăm că nici aceste argumente nu sunt întemeiate. Curtea a avut deja ocazia să determine, în Hotărârea Österreichischer Gewerkschaftsbund [3], dacă Oberster Gerichtshof, în exercitarea competențelor sale consultative privind dreptul muncii, acționa în calitate de instanță în sensul articolului 267 TFUE. Desigur, în acea cauză, Curtea nu s-a referit în mod expres la împrejurarea că instanța de trimitere nu poate aprecia fapte și că principiul contradictorialității este limitat. Totuși, nu considerăm că aceste două caracteristici ale acțiunii principale justifică o abordare diferită față de cea adoptată de Curte în 1998 în cauza menționată.

19. Este binecunoscut faptul că Curtea a dat o interpretare generoasă criteriilor impuse pentru ca o instanță să formuleze, în conformitate cu articolul 267 TFUE, o întrebare preliminară. Scopul acestei abordări este de a asigura uniformitatea maximă a interpretării legislației Uniunii, precum și o garantare eficace a drepturilor acordate particularilor de această ordine juridică. În concluziile prezentate în cauza De Coster, avocatul general Ruiz-Jarabo Colomer a expus cu claritate motivele de politică judiciară care au justificat această apropiere de competența preliminară a articolului 267 TFUE [4].

20. Astfel cum Curtea a avut deja ocazia să afirme, necesitatea unei proceduri contradictorii în baza articolului 267 TFUE are ca obiect asigurarea unei *minime contradicții* între părțile la proces, pentru ca formularea trimiterii preliminare să reflecte în mod fidel o îndoială apărută în cursul procesului [5]. Această minimă contradicție a determinat Curtea să recunoască competența preliminară a, printre altele, Comisiei Federale de control al atribuirii de contracte de achiziții publice din Germania [6] sau a tribunalelor economico-administrative spaniole, ambele fiind instanțe în care principiul contradictorialității prezintă caracteristici diferite de cele dintr-o procedură judiciară.

21. Prin urmare, faptul că ambele părți din acțiunea în fața Oberster Gerichtshof, în contextul unei proceduri consultative privind dreptul muncii precum cea din speță, au avut ocazia să formuleze observații scrise în condiții de egalitate este suficient pentru ca Curtea să considere că este îndeplinită condiția privind caracterul contradictoriu al acțiunii principale. Argumentul invocat de Wirtschaftskammer în sensul că faptele descrise în decizia de trimitere nu sunt conforme cu realitatea, fără a putea, în opinia acestei părți, să fie atacate în acțiunea principală, nu poate pune la îndoială calitatea de instanță a Oberster Gerichtshof în sensul articolului 267 TFUE.

22. Cea de a treia și ultima obiecție se referă la presupusul caracter ipotetic al întrebărilor formulate. Acest motiv se bazează pe faptul că instanța de trimitere și-a întemeiat aprecierea pe fapte a căror veridicitate este pusă sub semnul întrebării de Wirtschaftskammer, precum și pe caracterul consultativ și neobligatoriu al hotărârilor Oberster Gerichtshof în contextul unui proces consultativ de dreptul muncii.

3 — Hotărârea Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655).

4 — Concluzii prezentate în cauza De Coster (C-17/00, EU:C:2001:366, punctele 73 și 74).

5 — A se vedea Hotărârea Corsica Ferries (C-18/93, EU:C:1994:195, punctul 12), Hotărârea Job Centre (C-111/94, EU:C:1995:340, punctul 9), și Hotărârea Dorsch Consult (C-54/96, EU:C:1997:413, punctul 31), precum și Ordonanțele Borker (138/80, EU:C:1980:162, punctul 4) și Greis Unterweger (318/85, EU:C:1986:106, punctul 4).

6 — Hotărârea Dorsch Consult, EU:C:1997:413 (punctul 31), precum și Hotărârea Pardini (C-338/85, EU:C:1988:194) și Hotărârea Corbiau (C-24/92, EU:C:1993:118).

23. Considerăm că nici această obiecție nu trebuie reținută. Jurisprudența Curții este categorică atunci când afirmă că trimiterea preliminară este inadmisibilă dacă „interpretarea dreptului Uniunii solicitată nu are în mod vădit nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elemente de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor formulate”[7]. Aceste condiții au fost interpretate în permanență în mod strict.

24. Din această perspectivă, este dificil de afirmat că întrebările preliminare formulate de Oberster Gerichtshof nu au nicio legătură cu realitatea, că sunt ipotetice sau că nu invocă elementele de fapt necesare.

25. Dimpotrivă, faptul că procesul în care intervine Oberster Gerichtshof are caracter consultativ nu privează în niciun fel trimiterea preliminară de relația sa cu un litigiu. Curtea a avut deja ocazia să analizeze admisibilitatea unei trimiteri preliminare formulate în cadrul acestei proceduri naționale în cealaltă cauză Österreichischer Gewerkschaftsbund, iar natura procedurii nu a reprezentat un temei suficient pentru respingerea trimiterii.

26. Mai mult, în mod vădit nu ne confruntăm cu întrebări ipotetice. Există efectiv un litigiu între o întreprindere și lucrătorii acesteia, litigiu care a generat două proceduri, inclusiv cea consultativă în cadrul căreia se formulează prezenta trimitere preliminară.

27. În final, se impune să adăugăm că, admițând chiar că anumite fapte în legătură cu care se formulează trimiterea preliminară nu sunt exacte, aceasta nu ar reprezenta, în acest caz concret, un motiv suficient pentru a concluziona că trimiterea nu oferă elemente de fapt suficiente pentru ca Curtea să se poată pronunța. Valoarea exactă a reducerii salariale aplicate lucrătorilor din prezentul litigiu nu este un element de fapt relevant în vederea formulării unui răspuns la întrebările adresate. În această acțiune preliminară, întrebările se referă exclusiv la efectele unei convenții ultraactive și la cuprinderea acesteia în Directiva 2001/23, o chestiune ce ține de interpretare, pentru care valoarea exactă a reducerii salariale nu condiționează în niciun fel opinia pe care o va furniza Curtea.

28. Având în vedere cele de mai sus, propunem Curții să declare trimiterea preliminară admisibilă.

B – *Cu privire la fond*

1. Observații preliminare

29. Ca primă observație, precizez de la început că nu este necesar să se răspundă ambelor întrebări preliminare formulate de instanța de trimitere. Răspunsul la prima întrebare o soluționează indirect și pe a doua, astfel încât va fi suficient să se răspundă detaliat primei întrebări, luând însă în considerare preocuparea care justifică cea de a doua întrebare.

30. În termeni generali, Wirtschaftskammer susține că o convenție colectivă care rămâne în vigoare în condițiile prevăzute de legislația națională (convenție „ultraactivă”) nu este o „convenție colectivă” în sensul legislației muncii din Austria și, prin urmare, nu este o astfel de convenție nici în sensul articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23. În apărarea acestei idei este invocată opinia unei părți a doctrinei pentru care ultraactivitatea unei convenții colective nu implică rămânerea acesteia în

7 — A se vedea Hotărârea Melki și Abdeli (C-188/10 și C-189/10, EU:C:2010:363, punctul 27), Hotărârea Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, punctul 29) și Hotărârea Marquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 35).

vigoare, deși recunoaște că această interpretare nu este unanimă. De asemenea, Wirtschaftskammer subliniază că, în speță, ultraactivitatea s-a produs numai după ce a avut loc transferul de întreprindere, ceea ce ar împiedica aplicarea articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23, care se referă exclusiv la convențiile colective existente înainte de data transferului.

31. Teza contrară a fost susținută de Gewerkschaftsbund, precum și de guvernul federal german, de guvernul elen și de Comisie. Atât guvernul federal german, cât și Comisia consideră că existența unei convenții colective trebuie să se stabilească în baza dreptului național, iar, independent de acest aspect, întrebarea privind efectele convenției în contextul unui transfer de întreprindere constituie o materie guvernată de dreptul Uniunii. Din această perspectivă, menținerea efectelor unei convenții reziliate ar reprezenta un mecanism care, având în vedere scopul urmărit de articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23, trebuie considerat inclus în domeniul de aplicare al acestei dispoziții. Această abordare ar presupune că o convenție ultraactivă, în măsura în care prelungește efectele convenției reziliate în baza prevederilor dreptului național, va reprezenta o continuitate pe care cesionarul trebuie să o respecte, cel puțin în limitele minime stabilite de articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23.

32. Guvernul elen a ajuns la aceeași concluzie cu Comisia și cu guvernul federal german, subliniind însă că obiectivul directivei este menținerea în timp a anumitor efecte, independent de sursa formală a acestor efecte, fie că este vorba despre o convenție colectivă clasică, fie despre o convenție colectivă ultraactivă.

33. Astfel cum vom detalia în continuare, considerăm că Directiva 2001/23 impune statelor membre să mențină efectele unei convenții colective la realizarea unui transfer de întreprinderi, inclusiv atunci când aceste efecte sunt rezultatul unei norme naționale care le prelungește valabilitatea până la aprobarea unei noi convenții colective sau până la adoptarea unor acorduri bilaterale între părți. Ca și Comisia, guvernul federal german și guvernul elen consideră că acest rezultat este cel mai coerent cu obiectivul directivei menționate, respectiv asigurarea unui echilibru între interesele întreprinderii și cele ale lucrătorilor la realizarea unui transfer de întreprinderi, situație în care lucrătorii sunt expuși unei vulnerabilități pe care directiva își propune să o remedieze.

2. Noțiunea „convenție colectivă” prevăzută la articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23

34. Pentru abordarea trimiterii efectuate de Oberster Gerichtshof este necesară în primul rând o delimitare a aplicabilității articolului 3 alineatul (3). În esență, atunci când această dispoziție se referă la „convenții colective”, este vorba despre un concept autonom de drept comunitar sau, dimpotrivă, despre un concept ce trebuie definit de statele membre?

35. Jurisprudența a afirmat de repetate ori că noțiunile utilizate în reglementările Uniunii au, ca regulă generală, un caracter autonom. Curtea declară acest lucru în majoritatea cauzelor, în scopul legitim de a asigura o interpretare cât mai uniformă a normelor Uniunii [8]. Curtea nu realizează o interpretare autonomă numai în cazurile în care actul Uniunii face în mod expres o trimitere la legislația statelor membre sau când termenul care face obiectul interpretării nu permite o interpretare uniformă.

36. În cazul Directivei 2001/23, precum și al directivei pe care o înlocuiește, Directiva 77/187, interpretarea unor noțiuni autonome prezintă un caracter specific, având în vedere că ambele texte au realizat o armonizare parțială și incompletă în materie. Curtea a afirmat în repetate rânduri, începând cu cauza Mikkelsen din anul 1985, că Directiva 2001/23, la fel ca cea pe care o înlocuiește, a realizat o *armonizare parțială* și „nu își propune să instituie un nivel de protecție uniform pentru întreaga

8 — A se vedea Hotărârea Ekro (327/82, EU:C:1984:11, punctul 11), Hotărârea SENA (C-245/00, EU:C:2003:68, punctul 23), Hotărârea A (C-523/07, EU:C:2009:225, punctul 34) și Hotărârea Padawan (C-467/08, EU:C:2010:620, punctul 32).

Comunitate în funcție de criterii comune”[9]. Prin urmare, „directiva poate fi invocată doar pentru garantarea protecției lucrătorului interesat în cadrul raporturilor sale de muncă cu cesionarul în aceeași măsură în care era protejat în raporturile cu cedentul, în baza legislației statului membru în cauză”[10].

37. Caracterul parțial al armonizării este evident de exemplu în modul în care este tratată definiția contractelor de muncă. În cauza Wendelboe, Curtea a declarat că „existența sau inexistența unui contract de muncă sau a unor raporturi de muncă la data transferului, în sensul alineatului (1) al articolului 3 din directivă, trebuie stabilită în funcție de normele dreptului național, fără a aduce însă atingere respectării prevederilor imperative ale directivei”[11]. Prin urmare, Directiva nu stabilește *constituirea* raportului de muncă, aspect care trebuie definit de dreptul național și deci de instanța națională. Ceea ce într-adevăr face este să asigure regimul comun și minim în raport cu *efectele* raportului de muncă respectiv în cadrul unui transfer de întreprinderi.

38. Această distincție între constituirea și efectele raportului de muncă explică atât conținutul Directivei 2011/23, în special conținutul articolului 3 din aceasta, cât și jurisprudența Curții în acest sens. Hotărârile instanței noastre evidențiază înainte de toate preocuparea pentru asigurarea unui tratament comun minim în ceea ce privește consecințele unui transfer de întreprinderi, fără a trebui să se stabilească în mod inutil noțiuni autonome tipice de dreptul muncii. În esență, Curtea se concentrează pe aspectele mai practice ale Directivei 2001/23, fără a insista excesiv pe aspectele conceptuale. Cum am menționat mai sus, această abordare este susținută de prevederile directivei.

39. Primul aspect notabil din Directiva 2001/23 este titlul. Acesta nu menționează categoriile de contracte de muncă sau de convenții colective, ci doar „drepturile lucrătorilor”, specificând în plus că obiectul măsurii este „menținerea” acestor drepturi. De altfel, capitolul II al Directivei 2001/23 este intitulat „Menținerea drepturilor lucrătorilor”, reamintind astfel că scopul directivei este păstrarea condițiilor de muncă în cursul unui transfer de întreprindere, respectiv *efectele* generate de un asemenea transfer asupra drepturilor lucrătorilor.

40. Articolul 3 din directivă întărește și mai mult această idee subliniind importanța „drepturilor și obligațiilor” lucrătorilor și lăsând pe planul doi sursa acestor drepturi și obligații. În această perspectivă, la alineatul (1) al articolului 3 citat, legiuitorul face trimitere la drepturi și obligații care rezultă fie „dintr-un contract de muncă”, fie „dintr-un raport de muncă”. Faptul decisiv este existența unui drept sau a unei obligații, însă nu originea formală a acestora.

41. Această abordare trebuie aplicată și convențiilor colective. Alineatul (3) al articolului 3 din Directiva 2001/23 utilizează o schemă similară celei de la alineatul (1), punând în evidență în primul rând menținerea „condițiilor de muncă” rezultate din convențiile colective. Încă o dată, directiva menționată subliniază prevederile mai relevante din capitolul II, respectiv „menținerea” drepturilor. Originea specifică a acestor drepturi rămâne pe plan secund.

42. Prioritatea acordată efectelor drepturilor lucrătorilor față de constituirea acestora rezultă și din obiectivele Directivei 2001/23. Considerentul (2) subliniază frecvența și importanța pe care o prezintă, în evoluția economică, modificările structurii întreprinderilor în cadrul cărora au loc transferuri de unități[12]. Legiuitorul Uniunii a considerat necesară, conform considerentului (3) al directivei menționate, „protecția lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului”, adăugând: „în special pentru a asigura că drepturile acestora sunt menținute”.

9 — Hotărârea Foreningen af Arbejdsledere i Danmark/Danmols Inventar (C-105/84, EU:C:1985:331, punctul 16).

10 — Hotărârea Tellerup/Daddy’s Dance Hall (C-324/86, EU:C:1988:72, punctul 16), Hotărârea Martin și alții (C-4/01, EU:C:2003:594, punctul 41) și Hotărârea Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, punctul 23).

11 — Hotărârea Wendelboe (C-19/83, EU:C:1985:54, punctul 16).

12 — „Evoluția economică atrage, la nivel național și la nivelul Comunității, schimbări în structura întreprinderilor, prin transferuri de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau de unități către alți angajatori ca rezultat al transferurilor sau fuziunilor.”

43. Prin urmare și în conformitate cu considerațiile anterioare, apreciem că Directiva 2001/23 nu conține o noțiune autonomă de „convenție colectivă”. În conformitate cu Hotărârea Wendelboe, considerăm, astfel cum a susținut Comisia, că existența sau inexistența unei convenții colective trebuie să fie stabilită în funcție de normele de drept național. Directiva 2001/23 încearcă să asigure, cu ocazia unui transfer de întreprindere, *menținerea drepturilor lucrătorilor*, în speță a drepturilor rezultate din convențiile colective, originea formală a acestor drepturi fiind independentă de această menținere. Drepturile și obligațiile lucrătorilor fiind constituite în baza legislației naționale, ceea ce urmărește Directiva 2001/23 este menținerea condițiilor de muncă pe durata unui transfer de întreprinderi [13].

44. Prin urmare, Curții îi revine sarcina de a decide dacă „condițiile de muncă convenite printr-o prin convenție colectivă”, menționate la articolul 3 alineatul (3) din directivă, includ condițiile de muncă rezultate dintr-o convenție ultraactivă, situație pe care o vom analiza în secțiunea următoare.

3. Condițiile rezultate dintr-o convenție ultraactivă

45. O convenție ultraactivă, astfel cum este situația în speța din Austria, reprezintă o prelungire *diluată* și *temporară* a efectelor convenției preexistente. Este diluată în măsura în care conținutul său poate fi supus unei derogări individuale în baza acordului părților. Este provizorie deoarece efectele sale încetează în momentul în care este adoptată o nouă convenție colectivă.

46. Cu toate acestea, caracteristica principală a unei convenții ultraactive este aceea de a fi prevăzută în prealabil. În Austria, la fel, se pare, ca în mai multe state membre ale Uniunii, o convenție colectivă nu devine ultraactivă prin decizia uneia sau a ambelor părți la raportul de muncă. Convenția colectivă devine ultraactivă deoarece legiuitorul a prevăzut în mod expres menținerea diluată și provizorie a acesteia în situații enumerate limitativ și cu scopul menținerii securității juridice în cadrul raporturilor de muncă [14].

47. Prin urmare, la data încheierii unui contract de muncă în baza unei convenții colective, părțile la un raport de muncă au cunoștință de faptul că ultraactivitatea nu rezultă din clauzele convenției în sine (sau ale înțelegerii dintre părți), ci reprezintă o opțiune expres prevăzută de legislația națională și menită să asigure stabilitatea în timp a raportului de muncă. Cum am menționat mai sus, ultraactivitatea urmărește doar menținerea diluată și temporară a convenției în vederea securității juridice. Așadar, este vorba despre o tehnică de menținere a efectelor drepturilor și obligațiilor recunoscute lucrătorilor și angajatorului.

48. Privit astfel, faptul că o convenție ultraactivă *este* sau nu este în mod formal o convenție colectivă în conformitate cu dreptul național nu este esențial din perspectiva Directivei 2001/23. În definitiv, obiectivul acesteia este de a asigura o anumită menținere a condițiilor de muncă ale lucrătorilor pe o perioadă determinată în contextul unui transfer de întreprindere. După cum am menționat mai sus, nu atât originea drepturilor, cât efectele acestora justifică prevederile articolului 3 din Directiva 2001/23.

49. Drepturile și obligațiile unui lucrător, oricare ar fi ele, prevăzute fie într-un contract de muncă, fie într-o convenție colectivă, trebuie menținute în condițiile prevăzute de Directiva 2001/23. Cu toate acestea, când legislația națională prevede că aceste drepturi și obligații se mențin, chiar dacă în forma diluată și provizorie la care ne-am referit, cu scopul evitării situațiilor de vid legislativ, considerăm că această menținere, în conformitate cu capitolul II din Directiva 2001/23, trebuie să fie interpretată ca

13 — A se vedea Rodière, P., *Droit social de l'Union européenne*, ediția a doua, LGDJ, Paris, p. 432.

14 — Articolul 13 din Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974.

o prelungire normală a drepturilor și obligațiilor anterior dobândite de lucrător. Ultraactivitatea are în primul rând un scop de garantare, ea menținând doar statu-quoul în vederea securității juridice. În acest caz, drepturile și obligațiile derivate dintr-o convenție ultraactivă, o simplă continuare a situației prezente, sunt „condițiile de muncă convenite”.

50. Această interpretare este confirmată și de jurisprudența Curții. În Hotărârea Werhof a fost respinsă menținerea efectelor unei clauze contractuale cu trimitere dinamică la convenții viitoare, cu argumentul că „scopul Directivei [2001/23] nu este de a proteja simple așteptări și, în consecință, beneficii ipotetice care decurg din convenții colective viitoare” [15]. Ceea ce înseamnă că Directiva 2001/23 nu încearcă să perpetueze în timp o situație contractuală și cu atât mai puțin când această perpetuare include drepturi care nu sunt actuale, ci viitoare. Acesta este tipul de menținere care ar dezechilibra raportul contractual dintre angajator și lucrător, ceea ce Directiva 2001/23 și jurisprudența exclud.

51. Existența unei prevederi legale exprese, în vigoare la data încheierii contractului, care stabilește menținerea drepturilor și obligațiilor prevăzute în convenția colectivă în formă diluată și pe bază temporară în vederea securității juridice este departe de a fi o „simplă așteptare” sau „un beneficiu ipotetic care decurge din convenții colective viitoare” [16]. În această situație, părțile la un raport de muncă nu includ în patrimoniul lor o simplă așteptare, ci un beneficiu concret și real: certitudinea că respectiva convenție colectivă, cu excepția unei noi convenții sau a unui acord expres, își va menține efectele chiar dacă va avea caracteristicile indicate.

52. Acestei concluzii i se poate opune argumentul literal potrivit căruia menținerea condițiilor stabilite în baza unei convenții colective este limitată, conform articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23, „până la data rezilierii sau expirării convenției colective sau a intrării în vigoare sau aplicării unei alte convenții colective”. Cu toate acestea, considerăm că această prevedere se referă la situații de reziliere sau de expirare în sens strict, în care dreptul național nu are în vedere nicio formă prestabilită a convenției în vederea securității juridice. Dimpotrivă, în acele cazuri în care legislația națională a prevăzut în mod expres și înainte de rezilierea sau expirarea convenției o prelungire a acesteia, articolul 3 alineatul (3) trebuie interpretat astfel încât să garanteze echilibrul raportului de muncă, nu doar în conținutul prestațiilor ambelor părți, ci și în durata efectelor sale.

53. Astfel, echilibrul dintre angajator și lucrător este o preocupare care a fost prezentă atât în textul Directivei 2001/23, cât și în jurisprudență [17]. Tocmai în vederea acestui echilibru, dispoziția din legislația națională în cauză a încercat să evite o încetare bruscă a cadrului normativ convențional care guvernează raporturile de muncă. În măsura în care există condițiile sus-menționate, respectiv prestabilirea prin reglementare expresă, precum și menținerea efectelor convenției, considerăm că, departe de o distorsionare a echilibrului sus-menționat, se contribuie tocmai la obținerea garantării sale.

54. În sfârșit, în vederea unui echilibru în cadrul raportului de muncă, Directiva 2001/23 a prevăzut posibilitatea ca statele membre să limiteze perioada de menținere a condițiilor de muncă prevăzute în convenția colectivă, cu condiția ca limitarea să nu fie sub un an. În aceste condiții, este rezonabil ca o convenție ultraactivă să mențină condițiile de muncă preexistente în formă diluată și pe bază temporară, după cum am detaliat mai sus. Practica fiecărui stat membru în care există instituția ultraactivității va stabili, în baza experienței în cadrul raporturilor de muncă, dacă este recomandabil să se limiteze menținerea efectelor în timp. Un răspuns la această întrebare trebuie găsit, bineînțeles, de fiecare stat membru.

15 — Hotărârea Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, punctul 29).

16 — *Ibidem.*

17 — Astfel cum a declarat Curtea, „Directiva 77/187 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” (Hotărârea Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, punctul 25).

55. Prin urmare, propunem Curții să interpreteze articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23 în sensul că condițiile de muncă convenite în baza convenției colective includ și condițiile menținute în timp printr-o prevedere a dreptului național anterioară rezilierii convenției colective, prin care se garantează menținerea convenției colective, în formă diluată și pe bază temporară, ulterior rezilierii sale.

V – **Concluzie**

56. Având în vedere argumentele prezentate, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Oberster Gerichtshof după cum urmează:

„Articolul 3 alineatul (3) 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 condițiile de muncă convenite în baza convenției colective includ și condițiile menținute în timp printr-o prevedere a dreptului național anterioară rezilierii convenției colective, prin care se garantează menținerea respectivei convenții colective, în formă diluată și pe bază temporară, ulterior rezilierii sale.”