HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

21 octombrie 2010 *

În cauza C-242/09,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Gerechtshof te Amsterdam (Țările de Jos), prin decizia din 30 iunie 2009, primită de Curte la 3 iulie 2009, în procedura

Albron Catering BV

împotriva

FNV Bondgenoten,

John Roest,

* Limba de procedură: olandeza.

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte de cameră, domnul D. Šváby, doamna R. Silva de Lapuerta, domnii G. Arestis și J. Malenovský (raportor), judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,
grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 6 mai 2010,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Albron Catering BV, de P. Kuypers și de P. M. Klinckhamers, advocaten;

— pentru FNV Bondgenoten și pentru domnul Roest, de E. Unger, advocaat, și de doamna P. Kruijff, consilier juridic;

— pentru guvernul olandez, de doamnele C. Wissels și M. Noort, precum și de domnul Y. de Vries, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de domnii J. Enegren și W. Wils, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 3 iunie 2010,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare 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 L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Albron Catering BV (denumită în continuare „Albron"), pe de o parte, și FNV Bondgenoten (denumită în continuare „FNV") și domnul Roest, pe de altă parte, în scopul de a determina dacă, într-un grup de societăți în cadrul căruia una dintre entitățile juridice are rolul de angajator central și își detașează lucrătorii la diverse societăți care fac parte din grup, transferul activităților unei societăți din grupul respectiv unei societăți exterioare acestui grup, și anume Albron, trebuie considerat supus normelor de protecție a lucrătorilor instituite prin Directiva 2001/23.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3 Directiva 2001/23 a codificat Directiva 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 61, p. 26), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/50/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 (JO L 201, p. 88).

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

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

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

(b) Sub rezerva literei (a) și a următoarelor dispoziții ale prezentului articol, se consideră transfer în sensul prezentei directive cel al unei unități care își menține identitatea, înțeleasă ca ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a

desfășura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară."

6 Articolul 2 din Directiva 2001/23 prevede:

„(1) În sensul prezentei directive:

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

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

[…]

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

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

[…]”

7 Potrivit articolului 3 alineatele (1)-(3) din Directiva 2001/23:

„(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.

(2) Statele membre pot adopta măsuri adecvate pentru a se asigura că cedentul notifică cesionarul cu privire la toate drepturile și obligațiile care îi vor fi transferate cesionarului în temeiul prezentului articol, în măsura în care aceste drepturi și obligații sunt sau ar fi trebuit să fie cunoscute de către cedent la data transferului. În cazul în care cedentul nu îndeplinește această condiție de notificare a cesionarului asupra tuturor drepturilor și obligațiilor, aceasta nu afectează transferul unor astfel de drepturi sau obligații și drepturile salariaților în ceea ce privește cesionarul sau cedentul pentru acele drepturi sau obligații.

(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."

Reglementarea națională

8 Articolul 610 alineatul 1 din cartea a 7-a din Codul civil olandez (Burgerlijk Wetboek) definește contractul de muncă în sensul dreptului olandez astfel:

„Contractul de muncă este contractul prin care o parte, lucrătorul, se obligă, pentru o perioadă determinată și în schimbul unui salariu, să presteze muncă în favoarea celeilalte părți, angajatorul."

9 Articolul 663 din cartea a 7-a din Codul civil olandez prevede următoarele:

„În cazul transferului unei întreprinderi, drepturile și obligațiile care rezultă pentru angajator, în momentul transferului, dintr-un contract de muncă încheiat între acesta din urmă și lucrătorul care își desfășoară activitatea în această întreprindere sunt transferate de plin drept cesionarului. Pentru o perioadă de un an după transfer, acest

angajator rămâne de asemenea responsabil în mod solidar cu cesionarul pentru respectarea obligațiilor care decurg din contractul de muncă născute înainte de transfer."

Acțiunea principală și întrebările preliminare

10 Heineken international este un grup olandez compus din producători de bere. În cadrul acestui grup, întregul personal este angajat de Heineken Nederlands Beheer BV (denumită în continuare „HNB"). HNB îndeplinește astfel rolul de angajator central și detașează personalul la diferitele societăți de exploatare ale grupului Heineken din Țările de Jos.

11 Domnul Roest a fost angajat de HNB de la 17 iulie 1985 până la 1 martie 2005 în calitate de colaborator al departamentului „furnizare de hrană". Acesta a fost detașat de HNB, împreună cu alți aproximativ șaptezeci de colaboratori ai aceluiași departament, la Heineken Nederland BV (denumită în continuare „Heineken Nederland"), societate care, până la 1 martie 2005, a asigurat în diferite locații furnizarea de hrană angajaților grupului Heineken. În cadrul acestei detașări s-a aplicat convenția colectivă încheiată în cadrul HNB.

12 Domnul Roest este membru al FNV, un sindicat care are drept scop, printre altele, apărarea intereselor membrilor săi în domeniul condițiilor de muncă și al salariilor, în special prin încheierea de convenții colective.

13 Activitățile de furnizare de hrană exercitate de Heineken Nederland au fost cedate, în temeiul unui acord, societății Albron la 1 martie 2005.

14 Albron prestează pe întreg teritoriul Țărilor de Jos, printre altele, o activitate de furnizare de hrană, mai precis, de gestionare și de operare a unor servicii de catering, în special în cadrul cantinelor de întreprindere, atât în sectorul privat, cât și în cel public, pe baza unui contract încheiat în acest scop cu un comitent. Domnul Roest a ocupat postul de la Albron începând de la 1 martie 2005, în calitate de colaborator al departamentului „cantine de întreprindere".

15 FNV și domnul Roest au introdus o acțiune împotriva societății Albron la Kantonrechter (tribunal cantonal) pentru a se stabili că transferul activităților de furnizare de hrană intervenit la 1 martie 2005 între Heineken Nederland și Albron este un transfer al unei întreprinderi în sensul Directivei 2001/23 și că lucrătorii angajați de HNB care își desfășurau activitatea la Heineken Nederland au început să lucreze de plin drept la Albron începând de la această dată.

16 FNV și domnul Roest au solicitat de asemenea ca Albron să fie obligată să aplice contractului de muncă încheiat de aceasta din urmă cu domnul Roest, cu efect retroactiv de la 1 martie 2005, condițiile care prevalau între HNB și domnul Roest până la acea dată și ca, în ceea ce privește restanțele salariale datorate începând cu 1 martie 2005, Albron să suporte majorarea legală de 50 %, în temeiul articolului 625 din cartea a 7-a din Codul civil olandez, precum și dobânzile legale datorate de la data nașterii datoriei. FNV și domnul Roest au solicitat, în sfârșit, obligarea societății Albron la plata cheltuielilor de judecată.

17 Prin hotărârea pronunțată la 15 martie 2006, Kantonrechter a admis aceste cereri, cu excepția majorării legale de 50 %.

18 Albron a declarat apel împotriva acestei hotărâri la Gerechtshof te Amsterdam (Curtea de Apel din Amsterdam).

19 În aceste condiții, Gerechtshof te Amsterdam a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Directiva 2001/23 […] trebuie interpretată în sensul că transferul drepturilor și obligațiilor către cesionar, prevăzut la articolul 3 alineatul (1) prima teză din aceasta, nu are loc […] decât în cazul în care cedentul întreprinderii care trebuie transferată este deopotrivă și angajatorul de drept al lucrătorilor în cauză ori, în caz de transfer al unei societăți de exploatare aparținând unui grup, protecția lucrătorilor urmărită de directivă implică transferul către cesionar al drepturilor și obligațiilor existente în privința lucrătorilor care își desfășoară activitatea în această întreprindere, dacă tot personalul din cadrul grupului este angajat de o societate care are ca obiect gestiunea personalului (societate care aparține la rândul său grupului), funcționând ca angajator central?

2) Ce răspuns trebuie să se ofere la a doua parte a primei întrebări în cazul în care lucrătorii sus-menționați, care își desfășoară activitatea în cadrul uneia dintre întreprinderile din grup, sunt angajații unei alte societăți care aparține deopotrivă aceluiași grup de societăți, însă *nu este* o societate care are ca obiect gestiunea personalului, astfel cum a fost descris la prima întrebare?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la fond

20 Prin intermediul celor două întrebări formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă, în cazul unui transfer în

sensul Directivei 2001/23 al unei întreprinderi care aparține unui grup către o întreprindere exterioară acestui grup, poate fi considerat „cedent” în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată întreprinderea din grup în cadrul căreia lucrătorii își desfășurau activitatea în mod permanent, fără a fi însă legați de aceasta printr-un contract de muncă (denumită în continuare „angajatorul necontractual”), având în vedere că există în cadrul grupului o întreprindere de care lucrătorii respectivi erau legați printr-un asemenea contract de muncă (denumită în continuare „angajatorul contractual”).

21 Mai întâi, reiese din cuprinsul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2001/23 că cedentul este cel care, printr-un transfer în sensul articolului 1 alineatul (1) din această directivă, își pierde calitatea de angajator.

22 Rezultă în mod clar din situația de fapt în cauză în acțiunea principală că, în urma cesiunii activității transferate, angajatorul necontractual și-a pierdut calitatea de angajator necontractual. În consecință, nu se poate exclude posibilitatea ca acesta să fie considerat „cedent” în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2001/23.

23 În continuare, astfel cum rezultă chiar din textul articolului 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23, protecția conferită de această directivă lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului privește drepturile și obligațiile cedentului care decurg din existența, la data transferului unei întreprinderi, a unui contract de muncă sau a unui raport de muncă, existența sau inexistența unui contract sau a unui raport de muncă fiind, potrivit articolului 2 alineatul (2) din această directivă, o chestiune care trebuie apreciată în funcție de dreptul național.

24 Cerința, prevăzută la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23, cu privire la existența, la data transferului, fie a unui contract de muncă, fie, alternativ și, așadar,

echivalent, a unui raport de muncă sugerează că, potrivit intenției legiuitorului Uniunii, nu este întotdeauna necesară o legătură contractuală cu cedentul pentru ca lucrătorii să poată beneficia de protecția conferită de Directiva 2001/23.

25 În schimb, din Directiva 2001/23 nu reiese că relația dintre contractul de muncă și raportul de muncă este o relație de subsidiaritate și, prin urmare, că, în situația în care există mai mulți angajatori, trebuie să fie privilegiat în mod sistematic angajatorul contractual.

26 Astfel, într-un context precum cel din acțiunea principală, Directiva 2001/23 nu se opune posibilității ca angajatorul necontractual, la care lucrătorii își desfășoară activitatea în mod permanent, să poată fi de asemenea considerat „cedent" în sensul Directivei 2001/23.

27 În sfârșit, din dispozițiile articolului 1 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2001/23 decurge faptul că „se consideră transfer în sensul [acestei] 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".

28 Prin urmare, un transfer al unei întreprinderi în sensul Directivei 2001/23 presupune în special schimbarea persoanei fizice sau juridice care este responsabilă de activitatea economică a entității transferate și care, în această calitate, stabilește cu lucrătorii entității respective, ca angajator al acestora, raporturi de muncă, eventual chiar în lipsa unor raporturi contractuale cu acești lucrători.

29 Rezultă de aici că poziția unui angajator contractual, care însă nu este responsabil de activitatea economică a entității economice transferate, nu poate prevala în mod sistematic, în vederea determinării cedentului, asupra poziției unui angajator necontractual responsabil de activitatea menționată.

30 Această analiză este confirmată de considerentul (3) al Directivei 2001/23, în cuprinsul căruia este subliniată necesitatea de a proteja lucrătorii în cazul schimbării „angajatorului". Această noțiune poate astfel, într-un context precum cel din acțiunea principală, să desemneze angajatorul necontractual, responsabil de coordonarea activității transferate.

31 În aceste condiții, dacă, în cadrul unui grup de societăți, coexistă doi angajatori, unul având raporturi contractuale cu lucrătorii grupului, iar celălalt având raporturi necontractuale cu aceștia, poate fi de asemenea considerat „cedent", în sensul Directivei 2001/23, angajatorul responsabil de activitatea economică a entității transferate și care, în această calitate, stabilește cu lucrătorii acestei entități raporturi de muncă, în pofida lipsei unor raporturi contractuale cu lucrătorii respectivi.

32 Prin urmare, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că, în cazul unui transfer în sensul Directivei 2001/23, al unei întreprinderi care aparține unui grup către o întreprindere exterioară acestui grup, poate fi de asemenea considerat „cedent", în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată, întreprinderea din grup în cadrul căreia lucrătorii își desfășurau activitatea în mod permanent, fără a fi însă legați de aceasta printr-un contract de muncă, chiar dacă există în cadrul grupului o întreprindere de care lucrătorii respectivi erau legați printr-un asemenea contract de muncă.

Cu privire la efectele în timp ale prezentei hotărâri

33 În cuprinsul observațiilor formulate, Albron a evocat posibilitatea Curții de a limita în timp efectele prezentei hotărâri la cauzele care se află pe rolul său, în ipoteza în care ar constata că o situație precum cea în cauză în acțiunea principală intră sub incidența Directivei 2001/23.

34 În susținerea cererii formulate, Albron afirmă, pe de o parte, că numărul cererilor îndreptate împotriva societății HNB și a altor întreprinderi care au efectuat un transfer va fi „considerabil" și că HNB a plătit deja o primă de plecare salariaților care au intrat în serviciul societății Albron. Pe de altă parte, aceasta arată că operatorii economici puteau avea o încredere legitimă, având în vedere jurisprudența Curții, în faptul că aplicarea Directivei 2001/23 este subordonată încheierii unui contract de muncă cu cedentul.

35 În conformitate cu o jurisprudență constantă, interpretarea unei norme de drept al Uniunii făcută de Curte în exercitarea competenței pe care i-o conferă articolul 267 TFUE lămurește și precizează, dacă este nevoie, semnificația și câmpul de aplicare ale acestei norme, astfel cum trebuie sau ar fi trebuit să fie înțeleasă și aplicată de la intrarea sa în vigoare. Rezultă că norma astfel interpretată poate și trebuie să fie aplicată de către instanță chiar raporturilor juridice născute și constituite înainte de hotărârea asupra cererii de interpretare, dacă sunt reunite și condițiile care permit supunerea litigiului privind aplicarea normei respective instanțelor competente (a se vedea în special Hotărârea din 2 februarie 1988, Blaizot și alții, 24/86, Rec., p. 379, punctul 27, Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bosman, C-415/93, Rec., p. I-4921, punctul 141, precum și Hotărârea din 10 ianuarie 2006, Skov și Bilka, C-402/03, Rec., p. I-199, punctul 50).

36 Prin urmare, numai în mod excepțional, în aplicarea principiului general al securității juridice, inerent ordinii juridice a Uniunii, Curtea poate să fie determinată să limiteze

posibilitatea oricărei persoane interesate de a invoca o dispoziție pe care a interpretat-o în scopul de a contesta raporturi juridice stabilite cu bună-credință. Pentru a putea impune o astfel de limitare, este necesară întrunirea a două criterii esențiale: buna-credință a celor interesați și riscul unor perturbări grave (a se vedea Hotărârea din 18 ianuarie 2007, Brzeziński, C-313/05, Rep., p. I-513, punctul 56, precum și Hotărârea din 13 aprilie 2010, Bressol și alții, C-73/08, Rep., p. I-2735, punctul 91).

37 Mai precis, Curtea nu a recurs la această soluție decât în circumstanțe bine determinate, în cazul în care, pe de o parte, exista un risc de repercusiuni economice grave, cauzate mai ales de numărul mare de raporturi juridice constituite cu bună-credință pe baza reglementării considerate ca fiind în mod legal în vigoare, și, pe de altă parte, reieșea că particularii și autoritățile naționale au fost determinate să adopte un comportament neconform reglementării Uniunii ca urmare a unei incertitudini obiective și importante privind domeniul de aplicare al normelor de drept al Uniunii, incertitudine la care contribuise eventual și comportamentul altor state membre sau al Comisiei (a se vedea în special Hotărârea din 27 aprilie 2006, Richards, C-423/04, Rec., p. I-3585, punctul 42, și Hotărârea Brzeziński, citată anterior, punctul 57).

38 Trebuie să se constate că, în acțiunea principală, Albron nu a prezentat Curții niciun element concret de natură să stabilească riscul unor perturbări grave determinat de un mare număr de proceduri care ar putea fi declanșate, în urma prezentei hotărâri, împotriva societății HNB și a altor întreprinderi care au efectuat un transfer. În plus, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 59 din concluzii, faptul că HNB a plătit deja o primă de plecare salariaților care au intrat în serviciul societății Albron nu este, în nicio situație, relevant.

39 În aceste condiții, nu este necesar să se verifice îndeplinirea criteriului privind buna-credință a celor interesați.

40 Prin urmare, nu este necesară limitarea în timp a efectelor prezentei hotărâri.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

În cazul unui transfer, în sensul Directivei 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, al unei întreprinderi care aparține unui grup către o întreprindere exterioară acestui grup, poate fi de asemenea considerat „cedent", în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată, întreprinderea din grup în cadrul căreia lucrătorii își desfășurau activitatea în mod permanent, fără a fi însă legați de aceasta printr-un contract de muncă, chiar dacă există în cadrul grupului o întreprindere de care lucrătorii respectivi erau legați printr-un asemenea contract de muncă.

Semnături