

**Cauza C-104/20****Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

27 februarie 2020

**Instanța de trimitere:**

Tribunal du travail de Nivelles (Belgia)

**Data deciziei de trimitere:**

9 ianuarie 2020

**Reclamant:**

SD

**Pârâți:**

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, care acționează în calitate de lichidator judiciar al Régie des Quartiers de Tubize ASBL

---

**1. Obiectul și datele litigiului**

- 1 SD a lucrat începând de la 15 octombrie 1995 în cadrul unei convenții tripartite cu societatea de gestionare a locuințelor din serviciul public Habitations sociales du Roman Païs (denumită în continuare „HSRP”) și ASBL (asociație fără scop lucrativ) Régie des Quartiers de Tubize [Regia Cartierelor din Tubize] (denumită în continuare „Regia”).
- 2 La 11 ianuarie 2016, contractul de muncă al lui SD a încetat cu efecte imediate.
- 3 Prin cererea introductivă din 10 ianuarie 2017, SD sesizează tribunal du travail [tribunalul pentru litigii de muncă]. Acesta denunță în esență remunerațiile insuficiente care i-au fost plătite pe parcursul contractului și, în consecință, indemnizația compensatorie de preaviz care i-a fost plătită, neplata orelor suplimentare și din timpul nopții, precum și caracterul abuziv al concedierii sale.

- 4 Tribunal du travail [tribunalul pentru litigii de muncă] soluționează o serie de aspecte asupra cărora părțile au poziții divergente (calificarea raporturilor de muncă, răspunderea solidară a HSRP și a Regiei, indemnizația compensatorie de preaviz, indemnizația pentru concediere abuzivă) și dispune o măsură de cercetare judecătorească pentru a se stabili cuantumul definitiv al diferențelor de remunerație care îi sunt datorate lui SD.
- 5 La 13 mai 2019 a fost declarat falimentul Regiei.
- 6 Pe de altă parte, în ceea ce privește plata diferențelor de remunerație pentru ore suplimentare și din timpul nopții efectuate de SD, tribunal du travail [tribunalul pentru litigii de muncă] ridică problema conformității legislației naționale referitoare la sarcina probei pentru orele suplimentare și desfășurate în timpul nopții cu dreptul Uniunii și hotărăște să adreseze Curții de Justiție o întrebare preliminară.

## 2. Dispozițiile în cauză

### 2.1. Dreptul Uniunii

#### 2.1.1. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

- 7 Articolul 31 alineatul (2) din cartă prevede:

*„Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”*

2.1.2. *Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).*

- 8 Articolul 3, intitulat „Repausul zilnic”, prevede:

*„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”*

- 9 Articolul 5, intitulat „Repausul săptămânal”, prevede:

*„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în Articolul 3.*

*În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.”*

10 Articolul 6, intitulat „Timpul de lucru maxim săptămânal”, prevede:

*„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor:*

*(a) timpul de lucru săptămânal să fie limitat prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali;*

*(b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.”*

*2.1.3. Directiva 89/391/CE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88).*

11 Articolul 4 alineatul (1) prevede:

*„Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că angajatorii, lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor fac obiectul dispozițiilor legale necesare aplicării prezentei directive.”*

12 Articolul 11 alineatul (3) prevede:

*„Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsurile corespunzătoare și să îi prezinte propuneri cu scopul de a îndepărta riscurile la care sunt expuși lucrătorii și/sau de a elimina sursele de pericol.”*

13 Articolul 16 alineatul (3) prevede:

*„Dispozițiile prezentei directive se aplică integral tuturor domeniilor reglementate de directivele speciale, fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive sau specifice prevăzute de aceste directive speciale”.*

*2.1.4. Jurisprudența Curții*

#### **Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)**

Prin intermediul acestei hotărâri, Curtea a statuat că „[a]rticolele 3, 5 și 6 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, citite în lumina articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și a articolului 4 alineatul (1), a articolului 11 alineatul (3) și a

*articolului 16 alineatul (3) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru care, potrivit interpretării care este dată acesteia de către jurisprudența națională, nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.”*

Aceasta a precizat de asemenea că „[e]ste irelevant în această privință faptul că timpul de lucru maxim săptămânal reținut, în speță, [...] este [...] mai favorabil lucrătorului decât cel prevăzut la articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88. Astfel, [...] dispozițiile naționale adoptate în materie contribuie totuși la transpunerea în dreptul intern a directivei menționate, a cărei respectare statele membre trebuie să o asigure prin adoptarea modalităților necesare în acest scop. În plus, în lipsa unui sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat, rămâne la fel de dificil, dacă nu imposibil în practică, pentru un lucrător să asigure respectarea efectivă a duratei maxime a timpului de lucru săptămânal, indiferent de această durată” (punctul 51).

De asemenea, aceasta a adăugat că „În consecință, în vederea asigurării efectului util al drepturilor prevăzute de Directiva 2003/88 și al dreptului fundamental consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă, statele membre trebuie să impună angajatorilor obligația de a institui un sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.” (punctul 60).

În această privință, în ceea ce privește rolul instanței naționale, Curtea a precizat:

„În sfârșit, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora, în temeiul articolului 4 TUE alineatul (3), de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților judiciare în cadrul competențelor acestora (a se vedea în special Hotărârea din 19 aprilie 2016, *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 30, și Hotărârea din 13 decembrie 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 49).

În consecință, la aplicarea dreptului național, instanțele naționale chemate să îl interpreteze sunt ținute să ia în considerare ansamblul normelor din dreptul respectiv și să aplice metodele de interpretare recunoscute de acesta pentru interpretarea sa, în măsura posibilului, în litera și în spiritul directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și pentru a se conforma astfel articolului 288 al treilea paragraf TFUE (Hotărârea din 19 aprilie 2016, *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 31 și jurisprudența citată).

*Cerința unei interpretări conforme include obligația instanțelor naționale de a modifica, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată, dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului național incompatibilă cu obiectivele unei directive (Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 33, Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 72, și Hotărârea din 11 septembrie 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punctul 64).” (punctele 68-70).*

### **Hotărârea din 21 februarie 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)**

Instanța de trimitere amintește de asemenea că Curtea a statuat că statele membre nu pot adopta o noțiune a timpului de lucru mai puțin restrictivă decât cea prevăzută la articolul 2 din Directiva 2003/88 (CJ.U.E., Hotărârea C-518/15 din 21 februarie 2018 - Ville de Nivelles/Rudy Martzak)

### **2.2. Dreptul național**

- 14 Articolul 1315 din Code civil (Codul civil) belgian prevede:

*„Persoana care solicită executarea unei obligații trebuie să facă dovada acesteia.*

*În mod corespunzător, cel care se pretinde liberat trebuie să dovedească plata efectuată sau fapta care a condus la stingerea obligației sale.”*

### **3. Poziția părților**

- 15 SD consideră că i se datorează diferențe de remunerație pentru ore suplimentare și efectuate în timpul nopții. La nivel probatoriu, el se întemeiază pe înscrisurile prezentate, precum și pe dispozițiile Directivei 2003/88 și pe articolul 31 alineatul (2) din cartă, interpretate în lumina Hotărârii din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402). În subsidiar, în cazul în care nu se datorează nicio diferență de remunerație pentru ore suplimentare și efectuate pe timpul nopții, acesta apreciază că se impune ca pârâți să fie obligați să îi restituie echivalentul îmbogățirii fără justă cauză rezultate din munca prestată pe durata aceluiași ore.
- 16 Lichidatorul judiciar al Regiei precizează că nu se constituie parte în procedură.
- 17 HSRP se prevalează de calitatea sa de persoană juridică de drept public și consideră că intră doar sub incidența loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail dans le secteur public (Legea din 14 decembrie 2000 de stabilire a anumitor aspecte ale organizării timpului de lucru în sectorul public), care nu prevede plata orelor suplimentare sau a salariilor suplimentare, iar nu a loi du 16 mars 1971 sur le travail (Legea din 16 martie 1971 privind munca).

- 18 De altfel, nu este prezentată dovada acestor ore suplimentare, în măsura în care nu se poate reproșa HSRP lipsa unui sistem de măsurare a timpului de lucru, care există în cadrul său de mai mulți ani.
- 19 În subsidiar, nu a avut loc o îmbogățire fără justă cauză.

#### 4. Aprecierea tribunal du travail (tribunalul pentru litigii de muncă)

- 20 Întemeindu-se pe jurisprudența Curții (a se vedea punctul 2.1.4 de mai sus), instanța de trimitere apreciază că teza formulată de HSRP care constă în aceea că cele statuate prin Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402) sunt irelevante din moment ce prezenta procedură fusese inițiată anterior nu poate fi admisă.

Aceasta respinge și afirmația potrivit căreia HSRP nu ar intra sub incidența Legii din 16 martie 1971 privind munca. Astfel, articolul 1 din această lege definește domeniul de aplicare personal, și anume angajatorii și lucrătorii - ceea ce sunt HSRP și, respectiv, reclamantul - în timp ce articolul 3 alineatul 1 punctul 1) exclude din domeniul său de aplicare - doar pentru anumite părți din lege - „*persoanele angajate de stat, provinciile, comunele, instituțiile publice care sunt subordonate acestora și organismele de interes public, cu excepția situației în care ele sunt angajate de instituții care desfășoară o activitate industrială sau comercială sau de instituții care acordă îngrijiri medicale, de profilaxie sau de igienă*”. HSRP nu face parte din niciuna dintre aceste categorii întrucât este o societate cooperativă cu răspundere limitată (SCRL).

Pe planul normelor europene, instanța de trimitere amintește că directivele dispun doar de un efect direct vertical astfel încât acestea nu sunt opozabile între particulari. Rezultă totuși că, atunci când obligația stabilită în sarcina statelor membre nu se respectă - precum în speță deoarece Belgia nu impune în general „*angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător*” -, instanțelor le revine obligația de a lua măsurile speciale - întrucât instanța belgiană nu se poate pronunța printr-o dispoziție generală și abstractă, în scopul atingerii rezultatului urmărit de directivă, în special prin schimbarea direcției jurisprudenței.

Astfel, Curtea a arătat în special că poziția de vulnerabilitate a lucrătorului este de natură să îl „*descuraj[eze] să invoce în mod explicit drepturile pe care le are față de angajator, în condițiile în care, printre altele, revendicarea acestora îl poate expune la măsuri adoptate de angajator de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lucrătorului respectiv*” (Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 45).

Acest lucru este deosebit de adevărat în privința orelor suplimentare pentru care angajatorii opun în mod sistematic, astfel cum procedează HSRP, caracterul unilateral al contabilizării sau faptul că aceasta nu este convenită în mod expres.



Astfel, „în lipsa unui astfel de sistem [de control zilnic individualizat al timpului de lucru], nu se poate stabili în mod obiectiv și fiabil nici numărul de ore de lucru efectuate precum și repartitia lor în timp, nici numărul orelor efectuate peste timpul de lucru normal, ca ore suplimentare.” (Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctul 47).

În speță, instanța de trimitere constată că singura manieră de a asigura efectivitatea normei ar consta în răsturnarea sarcinii probei atunci când nu există un sistem fiabil de măsurare a timpului de lucru instituit de angajator și că această chestiune o depășește pe cea a schimbării jurisprudenței întrucât sarcina probei este organizată de lege, și mai precis de articolul 1315 din Codul civil potrivit căruia persoana care solicită executarea unei obligații trebuie să facă dovada acesteia.

Desigur, articolul 8.4 din noua carte VII din Codul civil, care menține această normă de principiu, permite instanței să stabilească „printr-o hotărâre special motivată, în circumstanțe excepționale, cine suportă sarcina probei atunci când aplicarea normelor enunțate la paragrafele anterioare ar fi vădit nerezonabilă. Instanța nu poate exercita această posibilitate decât în cazul în care a dispus toate măsurile de cercetare judecătorească utile și s-a asigurat că părțile colaborează la administrarea probei, fără a obține totuși dovezi suficiente”, și, prin urmare, este de natură să asigure efectivitatea normei europene, însă această dispoziție va intra în vigoare abia la 1 noiembrie 2020.

În consecință, instanța de trimitere apreciază că se impune să se adreseze Curții de Justiție o întrebare preliminară cu privire la compatibilitatea normei de drept intern referitoare la sarcina probei pentru orele suplimentare și efectuate în timpul nopții, atunci când statul membru nu a impus angajatorilor obligația de a institui un sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

## 5. Întrebarea preliminară

Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Brabantul Valon, Secția Nivelles) adresează Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolele 3, 5 și 6 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru coroborate cu articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și cu articolul 4 alineatul (1), cu articolul 11 alineatul (3) și cu articolul 16 alineatul (3) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă - în măsura în care se opun unei reglementări a unui stat membru care nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător (Hotărârea C-55/18 din 14 mai 2019) - trebuie

interpretate în sensul că se opun ca o legislație națională, în speță articolul 1315 din Codul civil belgian care impune persoanei care solicită executarea unei obligații să facă dovada acesteia, să nu prevadă răsturnarea sarcinii probei atunci când lucrătorul invocă depășirea timpului său de lucru normal, atunci când:

- aceeași legislație națională, în speță legislația belgiană, nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem fiabil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător;
- iar angajatorul nu a instituit în mod spontan un asemenea sistem,
- plasând astfel lucrătorul în imposibilitatea materială de a demonstra această depășire?”

DOCUMENT DE LUCRU