



COMUNICAT DE PRESĂ nr. 200/22

Luxemburg, 15 decembrie 2022

Hotărârea Curții în cauza C-311/21 | TimePartner Personalmanagement

O convenție colectivă care micșorează remunerația lucrătorilor care își desfășoară activitatea prin agent de muncă temporară față de lucrătorii recrutați direct trebuie să prevadă avantaje compensatorii

O astfel de convenție colectivă trebuie să poată face obiectul unui control jurisdicțional efectiv

Între lunile ianuarie și aprilie 2017, TimePartner Personalmanagement GmbH, un agent de muncă temporară, a angajat-o pe CM ca lucrătoare temporară, în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată. Pe durata acestui contract, CM a fost repartizată în calitate de gestionar comenzi unei întreprinderi utilizatoare din sectorul comerțului cu amănuntul.

Pentru această muncă, ea a primit un salariu orar brut de 9,23 euro, în conformitate cu convenția colectivă aplicabilă lucrătorilor temporari, încheiată între două sindicate la care erau afiliate TimePartner Personalmanagement GmbH și, respectiv, CM.

Această convenție colectivă deroga de la principiul egalității de tratament recunoscut în dreptul german¹, prevăzând, pentru lucrătorii temporari, o remunerație inferioară celei acordate lucrătorilor din întreprinderea utilizatoare în temeiul condițiilor unei convenții colective pentru lucrătorii din sectorul comerțului cu amănuntul din landul Bavaria (Germania), și anume un salariu orar brut de 13,64 euro.

CM a sesizat Arbeitsgericht Würzburg (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Würzburg, Germania) cu o acțiune având ca obiect obținerea unei remunerații suplimentare de 1 296,72 euro, sumă echivalentă cu diferența de salariu dintre lucrătorii temporari și lucrătorii comparabili recrutați direct de întreprinderea utilizatoare. Ea a invocat, în această privință, o încălcare a principiului egalității de tratament a lucrătorilor temporari consacrat la articolul 5 din Directiva 2008/104². După respingerea acestei acțiuni în primă instanță și în apel, CM a formulat recurs la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), care adresează Curții cinci întrebări preliminare cu privire la interpretarea dispoziției menționate.

Curtea definește condițiile care trebuie îndeplinite de o convenție colectivă încheiată de partenerii sociali pentru a putea deroga de la principiul egalității de tratament a lucrătorilor temporari în temeiul articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104³. Aceasta precizează în special conținutul noțiunii de „protecție generală de care se bucură

¹ Pentru perioada cuprinsă între lunile ianuarie și martie 2017, la articolul 10 alineatul (4) prima teză din Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Legea privind punerea la dispoziție de lucrători) din 3 februarie 1995 (BGBl. 1995 I, p. 158), în versiunea aplicabilă până la 31 martie 2017 și, în ceea ce privește luna aprilie 2017, la articolul 8 alineatul (1) din aceeași lege, în versiunea aplicabilă începând cu 1 aprilie 2017.

² Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, L 327, p. 9).

³ Acest alineat (3) oferă statelor membre posibilitatea de a permite partenerilor sociali să rămână sau să devină parte la convenții colective care autorizează diferențe de tratament în ceea ce privește condițiile de bază de muncă și de angajare a lucrătorilor temporari, cu condiția garantării

lucrătorii temporari” pe care convențiile colective trebuie să o garanteze în temeiul dispoziției respective și furnizează criteriile care permit să se aprecieze dacă această protecție generală a fost efectiv garantată. Curtea concluzionează de asemenea că astfel de convenții colective trebuie să poată face obiectul unui control jurisdicțional efectiv.

Aprecierea Curții

După ce a amintit dublul obiectiv al Directivei 2008/104 de a asigura protecția lucrătorilor temporari și respectarea diversității piețelor muncii, Curtea precizează că articolul 5 alineatul (3) din această directivă nu impune, prin referirea la noțiunea de „protecție generală de care se bucură lucrătorii temporari”, să se ia în considerare un nivel de protecție specific lucrătorilor temporari care îl depășește pe cel stabilit, pentru lucrători în general, de dreptul național și de dreptul Uniunii cu privire la condițiile de bază de muncă și de angajare.

Cu toate acestea, **atunci când partenerii sociali autorizează, prin intermediul unei convenții colective, diferențe de tratament în ceea ce privește condițiile de bază de muncă și de angajare în detrimentul lucrătorilor temporari, convenția colectivă menționată trebuie, pentru a garanta protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari vizati, să le acorde acestora avantaje în ceea ce privește condițiile de bază de muncă și de angajare⁴ care să fie de natură să compenseze diferența de tratament pe care o suportă.**

Astfel, protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari ar fi în mod necesar diminuată dacă o asemenea convenție s-ar limita, în privința acestor lucrători, la a reduce una sau mai multe dintre condițiile de bază menționate.

Pe de altă parte, dispoziția derogatorie prevăzută la articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 impune verificarea în mod concret a respectării obligației de a garanta protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari, prin compararea, pentru un anumit post, a condițiilor de bază de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor recrutați direct de întreprinderea utilizatoare cu cele aplicabile lucrătorilor temporari pentru a putea **stabili astfel dacă avantajele compensatorii acordate în ceea ce privește condițiile de bază menționate permit compensarea efectelor diferenței de tratament suferite.**

Această obligație de a garanta protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari nu impune ca lucrătorul temporar în cauză să fie legat de agentul de muncă temporară printr-un contract de muncă pe durată nedeterminată, având în vedere că articolul 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104 permite să se deroge de la principiul egalității de tratament față de orice lucrător temporar, fără diferențiere în funcție de caracterul determinat sau nedeterminat al duratei contractului lor de muncă cu un agent de muncă temporară.

În plus, obligația menționată nu impune ca statele membre să prevadă în mod detaliat condițiile și criteriile cărora trebuie să li se conformeze convențiile colective.

În aceste condiții, deși partenerii sociali beneficiază de o amplă marjă de apreciere în cadrul negocierii și al încheierii convențiilor colective, ei trebuie să acționeze cu respectarea în general a dreptului Uniunii și în special a Directivei 2008/104.

Astfel, deși dispozițiile directivei menționate nu impun statelor membre adoptarea unei reglementări determinate care să urmărească garantarea protecției generale de care se bucură lucrătorii temporari, în sensul articolului 5 alineatul (3) din aceasta, nu este mai puțin adevărat că **statele membre, inclusiv instanțele lor, trebuie să garanteze că convențiile colective care autorizează diferențe de tratament în ceea ce privește condițiile de bază de muncă și de angajare asigură printre altele protecția generală de care se bucură lucrătorii**

protecției generale de care se bucură lucrătorii temporari.

⁴ Condițiile de bază de muncă și de angajare sunt definite la articolul 3 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2008/104. Este vorba despre cele referitoare la durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile și sărbătorile legale, precum și la remunerație.

temporari.

Prin urmare, aceste convenții colective trebuie să poată face obiectul unui control jurisdicțional efectiv pentru a se verifica respectarea de către partenerii sociali a obligației lor de a garanta protecția menționată.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral și rezumatul](#) hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 4293

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106

Rămâneți conectați!

