

Versiune anonimată

Traducere

C-639/21 - 1

Cauza C-639/21

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

19 octombrie 2021

Instanța de trimitere:

Cour de cassation (Franța)

Data deciziei de trimitere:

13 octombrie 2021

Recurent:

PB

Intimate:

Geos SAS

Geos International Consulting Limited

[*omissis*]

COUR DE CASSATION [CURTEA DE CASAȚIE]

[*omissis*]

HOTĂRÂREA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE [CURTEA DE
CASAȚIE, SECȚIA PENTRU LITIGII DE MUNCĂ] DIN 13 OCTOMBRIE
2021

PB, [*omissis*], a formulat recurs [*omissis*] împotriva hotărârii pronunțate la 18 decembrie 2019 de cour d'appel de Montpellier (4^e A chambre sociale) [Curtea de Apel din Montpellier (Secția a 4-a pentru litigii de muncă)], în litigiul cu:

1°/ societatea Geos, [omissis] al cărei sediu este [omissis] Tour Franklin, 100-101 terrasse Boieldieu, [în] 92800 Puteaux,

2°/ societatea Geos International Consulting Limited, al cărei sediu este Salisbury House LG, [omissis] 28-29 Finsbury Circus, EC2M 5QQ Londra (Regatul Unit),

intimate.

[omissis]

[omissis][elemente de procedură națională],

chambre sociale de la Cour de cassation [Secția pentru litigii de muncă a Curții de Casație], [omissis] [compunerea instanței de trimitere], după deliberarea conform legii, a pronunțat prezenta hotărâre.

Situația de fapt și procedura

- 1 Potrivit hotărârii atacate (Montpellier, 18 decembrie 2019), PB a fost angajat, la 1 octombrie 2016, de societatea Geos International Consulting Limited în calitate de administrator rețea.
- 2 Această societate, cu sediul în Regatul Unit, este filiala societății de drept francez Geos.
- 3 Salariatul a efectuat diferite misiuni la Kabul (Afganistan) în cadrul raportului de muncă.
- 4 După ce a primit un avertisment la 2 octombrie 2017, salariatul a fost concediat la 11 ianuarie 2018 de societatea britanică.
- 5 Prin cererea introductivă din 9 mai 2018, invocând o situație de coangajare, el a sesizat consiliul de prud'hommes de Montpellier [Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Montpellier] și a solicitat obligarea în solidar a societăților Geos International Consulting Limited și Geos la plata a diferite sume cu titlu de indemnizație legală de concediere, de indemnizație de preaviz și de drepturi de concedii plătite aferente, de daune interese pentru concediere fără o cauză reală și serioasă și executarea neloială a contractului de muncă, precum și la predarea, sub sancțiunea plății unei penalități cu titlu cominatoriu, a documentelor legate de încetarea contractului.
- 6 Prin hotărârea din 17 mai 2019, instanța menționată a respins excepția de necompetență invocată de societăți în favoarea instanțelor britanice după ce a declarat admisibile cererile formulate de salariat împotriva societății Geos. De asemenea, aceasta a trimis cauza spre rejudecare pentru a se statua pe fond.
- 7 Prin hotărârea din 18 decembrie 2019, cour d'appel de Montpellier [Curtea de Apel din Montpellier] a modificat hotărârea respectivă în totalitate. Statuând din

nou, aceasta a declarat că instanțele franceze nu sunt competente teritorial să soluționeze litigiul și a trimis salariatul să se adreseze instanței competente.

- 8 Pentru a statua astfel, cour d'appel [Curtea de Apel] a constatat mai întâi că salariatul a fost angajat începând cu 1 octombrie 2016 de societatea Geos International Consulting Limited, cu sediul la Londra (Regatul Unit), că societatea Geos este societatea-mamă a acesteia din urmă, iar salariatul a efectuat diferite misiuni exclusiv la Kabul. Instanța menționată a reținut, în continuare, că salariatul nu își desfășura în mod obișnuit activitatea în Franța sau din Franța, că ultimul loc în care și-a desfășurat activitatea era Afganistan și că unitatea care l-a angajat nu se afla pe teritoriul francez.
- 9 Salariatul a formulat recurs împotriva acestei hotărâri.
- 10 Societățile au solicitat respingerea recursului și, cu titlu subsidiar, adresarea următoarelor întrebări Curții de Justiție a Uniunii Europene:

„Articolul 4 din Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 din 12 decembrie 2012 trebuie interpretat în sensul că permite unui salariat francez, care a încheiat un contract de muncă cu o societate stabilită în alt stat membru, care își desfășoară activitatea în afara Franței sub subordonarea acestei societăți, să acționeze în justiție în fața instanțelor franceze societatea-mamă stabilită în Franța în cadrul unui litigiu referitor la contractul de muncă, limitându-se să invoce calitatea de coangajator a acestei societăți-mamă, fără a trebui să prezinte o altă dovadă?

Sau Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 din 12 decembrie 2012 trebuie interpretat în sensul că, într-o asemenea ipoteză, salariatul trebuie să facă dovada calității de angajator, care este o noțiune autonomă de drept al Uniunii, a societății pe care o acționează în justiție în fața instanțelor franceze?”

Examinarea motivului

Enunțarea motivului

- 11 Salariatul critică hotărârea pentru faptul că declară că instanțele franceze nu sunt competente din punct de vedere teritorial să soluționeze litigiul și îl trimite să se adreseze instanței competente, în condițiile „în care, potrivit articolului 4 din Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2012 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială, persoanele domiciliat pe teritoriul unui stat membru sunt acționate în justiție, indiferent de naționalitatea lor, în fața instanțelor respectivului stat membru; în speță, întrucât procedura a fost inițiată împotriva SAS Geos al cărei sediu social este în Franța, instanțele franceze erau, așadar, competente să soluționeze litigiul; considerând însă că instanțele franceze nu erau competente din punct de vedere teritorial, cour d'appel [Curtea de Apel] a încălcat articolul 4 din Regulamentul nr. 1215/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2012.”

Răspunsul Cour [de cassation] [Curtea de Casație]

Admisibilitatea motivului

- 12 [omissis]
13 [omissis]
14 [omissis] [Instanța de trimitere constată admisibilitatea motivului]

Temeinicia motivului

Dreptul Uniunii

- 15 Articolul 2 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 44/2001 al Consiliului din 22 decembrie 2000 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială prevedea că, sub rezerva dispozițiilor acestui regulament, persoanele domiciliat pe teritoriul unui stat membru sunt acționate în justiție, indiferent de naționalitatea lor, în fața instanțelor statului membru în cauză.
- 16 În temeiul articolului 6 punctul 1 din acest regulament, o persoană care are domiciliul pe teritoriul unui stat membru putea fi acționată în justiție atunci când existau mai mulți pârâți, în fața instanței domiciliului oricărui dintre aceștia, cu condiția ca cererile să fi fost atât de strâns legate între ele încât să fie oportună instrumentarea și judecarea lor în același timp, pentru a se evita riscul pronunțării unor hotărâri ireconciliabile în cazul judecării separate a cauzelor.
- 17 Articolul 18 alineatul (1) din acest regulament prevedea că, în materia contractelor individuale de muncă, competența se determina în conformitate cu dispozițiile din secțiunea 5 din capitolul II din regulamentul menționat, fără a se aduce atingere articolului 4 și articolului 5 punctul 5.
- 18 Regulamentul nr. 44/2001 a fost abrogat prin Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2012 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială.
- 19 În temeiul articolului 81, acest din urmă regulament se aplică începând cu 10 ianuarie 2015, cu excepția articolelor 75 și 76.
- 20 Introdus în secțiunea 1 din capitolul II din Regulamentul nr. 1215/2012, articolul 4 alineatul (1) din acesta din urmă prevede că, sub rezerva dispozițiilor aceluiași regulament, persoanele domiciliat pe teritoriul unui stat membru sunt acționate în justiție, indiferent de naționalitatea lor, în fața instanțelor respectivului stat membru.
- 21 Potrivit articolului 20 alineatul (1) din regulamentul menționat, care figurează în secțiunea 5 din capitolul II din acesta din urmă, în materia contractelor individuale

de muncă, competența se determină în conformitate cu dispozițiile din această secțiune, fără a se aduce atingere articolului 6, articolului 7 punctul 5 și, în cazul unei acțiuni introduse împotriva unui angajator, articolului 8 punctul 1.

- 22 În temeiul articolului 8 punctul 1 din regulamentul menționat, o persoană care are domiciliul pe teritoriul unui stat membru mai poate fi acționată în justiție atunci când este unul dintre mai mulți pârâți, în fața instanței de la domiciliul oricăruia dintre aceștia, cu condiția ca între cereri să existe o legătură atât de strânsă încât să fie oportună examinarea și judecarea lor în același timp pentru a se evita riscul pronunțării unor hotărâri ireconciliabile în cazul judecării separate a cauzelor.

Întrebări necesare pentru soluționarea litigiului

- 23 Dispozițiile care figurează în secțiunea 5 a capitolului II din Regulamentul nr. 1215/2012 prezintă un caracter nu doar special, ci și exhaustiv (CJUE, Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții, C-168/16 și C-169/16, punctul 51, precum și Hotărârea din 21 iunie 2018, Petronas Lubricants Italy, C-1/17, punctul 25).
- 24 Noțiunea de „contract individual de muncă” în sensul acestui regulament presupune existența unei relații de subordonare între angajat și angajatorul său, caracteristica esențială a raportului de muncă fiind împrejurarea că o persoană este obligată să îndeplinească, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora are dreptul să primească o remunerație (CJUE, Hotărârea din 25 februarie 2021, Markt24, C-804/19, punctul 27).
- 25 Potrivit jurisprudenței Cour de cassation [Curtea de Casație], o societate care face parte dintr-un grup este calificată drept coangajator al personalului angajat de o altă societate în cazul în care există o relație de subordonare sau există, dincolo de coordonarea necesară a acțiunilor economice între societățile care aparțin aceluiași grup și de starea de dominație economică pe care o poate genera această apartenență, o imixtiune permanentă a acestei societăți în gestionarea economică și socială a societății angajatoare, care conduce la pierderea totală a autonomiei de acțiune a celei din urmă (Soc., 25 noiembrie 2020, recurs nr. 18-13.769, publicat).
- 26 Ca urmare a Hotărârii Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline (CJCE, 22 mai 2008, C-462/06), Cour de cassation [Curtea de Casație] a exclus ca, într-o pretinsă situație de coangajare a unui lucrător de către o societate-mamă stabilită în Franța și de către societatea filială, stabilită în alt stat membru, care a angajat acest lucrător, să fie reținută competența instanțelor franceze pentru a se pronunța cu privire la cererile formulate de lucrătorul respectiv împotriva societății filiale în temeiul normei de conflict prevăzute la articolul 6 punctul 1 din Regulamentul nr. 44/2001, considerând că această competență trebuia apreciată în raport cu dispozițiile articolului 19 din regulamentul menționat (Soc., 16 decembrie 2008, recurs nr. 04-44.713, Bull. 2008, V, nr. 248).

- 27 În contextul Regulamentului nr. 44/2001 și în condițiile în care un lucrător invoca o situație de coangajare în raport cu o societate-mamă cu sediul în Franța și cu societatea filială, cu sediul în alt stat, care a angajat acest lucrător, Cour de cassation [Curtea de Casație] a statuat de asemenea că instanțele franceze erau competente, în temeiul articolului 2 alineatul (1) din regulamentul amintit, să soluționeze acțiunea formulată de lucrătorul respectiv împotriva societăților respective în considerarea locului unde se află sediul societății-mamă, fără ca aceste instanțe să trebuiască să aprecieze în prealabil existența unei relații de subordonare directă cu societatea-mamă (Soc., 28 ianuarie 2015, recurs nr. 13-23.006, Bull. 2015, V, nr. 17).
- 28 Ea a considerat că, într-un asemenea caz, autonomia normelor speciale de competență în materia contractelor individuale de muncă, enunțate în secțiunea 5 din capitolul II din regulamentul menționat, nu se opune aplicării normei generale de competență a instanțelor statului membru de la domiciliul pârâtului, prevăzută la articolul 2 alineatul (1) din Regulamentul nr. 44/2001.
- 29 Astfel, din jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE, Hotărârea Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline, citată anterior), pronunțată cu privire la Regulamentul nr. 44/2001, rezulta că instanța competentă împotriva societății filiale angajatoare nu putea fi sesizată cu o cerere în temeiul raportului de coangajare împotriva societății-mamă care are sediul social în alt stat membru, întrucât norma de competență specială, prevăzută la articolul 6 punctul 1 din Regulamentul nr. 44/2001 nu poate fi aplicată în cazul unui litigiu al cărui obiect intră sub incidența secțiunii 5 din capitolul II din regulamentul menționat, referitoare la normele de competență aplicabile în materia contractelor individuale de muncă.
- 30 Având în vedere că jurisprudența franceză reține o noțiune de coangajare care nu se limitează la existența unei relații de subordonare directă între salariatul societății filiale și societatea-mamă, ci vizează și situațiile descrise la punctul 25 din prezenta hotărâre, recurgerea la norma de competență generală prevăzută la articolul 2 alineatul (1) din Regulamentul nr. 44/2001 era singurul mijloc, în lipsa aplicării regulii de conexitate prevăzute la articolul 6 punctul 1 din acest regulament, pentru a determina o instanță competentă să aprecieze temeinicia cererii salariatului în considerarea unei coangajări structurale sau colective.
- 31 Regulamentul nr. 1215/2012 prevede în prezent, în temeiul articolului 20 alineatul (1) și al articolului 8 punctul 1, că, în cazul unei acțiuni introduse împotriva unui angajator, o persoană care are domiciliul pe teritoriul unui stat membru mai poate fi acționată în justiție atunci când este unul dintre mai mulți pârâți, în fața instanței de la domiciliul oricărui dintre aceștia, cu condiția ca între cereri să existe o legătură atât de strânsă încât să fie oportună examinarea și judecarea lor în același timp pentru a se evita riscul pronunțării unor hotărâri ireconciliabile în cazul judecării separate a cauzelor.

- 32 În stadiul acestor dispoziții noi care permit lucrătorului, într-o pretinsă situație de coangajare care îndeplinește aceste criterii de conexitate, să sesizeze instanțele statului membru de la sediul societății care l-a angajat sau pe cele din statul membru de la sediul coangajatorului, Cour de cassation [Curtea de Casație] ridică problema corelării normei de competență generale prevăzute la articolul 4 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012 cu secțiunea 5 din capitolul 11 din regulamentul menționat.
- 33 Prin urmare, se ridică problema dacă articolul 4 alineatul (1) și articolul 20 alineatul (1) din regulamentul respectiv trebuie interpretate în sensul că, în cazul în care se invocă, în raport cu o societate cu sediul pe teritoriul unui stat membru și acționată în justiție de un lucrător în fața instanțelor din acest stat, o situație de coangajare a aceluiași lucrător angajat de o altă societate, instanța menționată nu este obligată, pentru a stabili competența sa de a se pronunța cu privire la cererile formulate împotriva celor două societăți, să aprecieze în prealabil existența unei situații de coangajare.
- 34 Se ridică de asemenea problema dacă, într-un astfel de caz, autonomia normelor speciale de competență în materia contractelor individuale de muncă nu se opune aplicării articolului 4 alineatul (1) din regulamentul menționat.

PENTRU ACESTE MOTIVE, Curtea:

ADRESEAZĂ Curții de Justiție a Uniunii Europene următoarele întrebări:

- Articolul 4 alineatul (1) și articolul 20 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2012 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială trebuie interpretate în sensul că, în cazul în care se invocă, în raport cu o societate cu sediul pe teritoriul unui stat membru și acționată în justiție de un lucrător în fața instanțelor din acest stat, o situație de coangajare a aceluiași lucrător angajat de o altă societate, instanța menționată nu este obligată, pentru a stabili competența sa de a se pronunța cu privire la cererile formulate împotriva celor două societăți, să aprecieze în prealabil existența unei situații de coangajare?

- Aceleași articole trebuie interpretate în sensul că, într-un astfel de caz, autonomia normelor speciale de competență în materia contractelor individuale de muncă nu se opune aplicării normei generale de competență a instanțelor din statul membru în care se află domiciliul pârâtului, prevăzută la articolul 4 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1215/2012?

[omissis]

[omissis] [Suspendarea judecării cauzei și elemente de procedură națională]