

Cauza C-550/19**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

17 iulie 2019

Instanța de trimitere:

Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid (Spania)

Data deciziei de trimitere:

4 iulie 2019

Reclamant:

EV

Pârâte:

Obras y Servicios Públicos, S.A.

Acciona Agua, S.A.

Obiectul procedurii principale

Cerere prin care EV solicită recunoașterea vechimii sale din cadrul primului contract semnat cu Obras y Servicios Públicos, S.A. și constatarea existenței unui raport de muncă pe perioadă nedeterminată.

Obiectul și temeiul juridic al cererii de decizie preliminară

Cererea are ca obiect: pe de o parte, compatibilitatea articolului 24 din Convenția colectivă de muncă din sectorul construcțiilor cu clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, întrucât articolul respectiv stabilește, prin derogare de la legislația națională, că lucrătorii cu contracte de lucrări pe durată determinată nu pot avea acces la statutul de lucrători permanenți și, pe de altă parte, compatibilitatea articolului 27 din convenția menționată cu articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23, întrucât acesta stabilește, prin derogare de la legislația națională, că, în cazul în care se transferă personalul la schimbarea întreprinderii titulare a unui

contract, drepturile și obligațiile lucrătorilor cu un contract de lucrări pe durată determinată pe care trebuie să le respecte noua întreprindere sau entitate sunt exclusiv cele prevăzute în ultimul contract încheiat de lucrător cu întreprinderea anterioară.

Întrebări preliminare

– Prima întrebare:

Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, care a fost introdus în ordinea juridică comunitară prin Directiva 1999/70 a Consiliului Uniunii, și Directiva 2001/23 trebuie interpretate în sensul că nu există un motiv obiectiv care să justifice încălcarea, prin articolul 24.2 din convenția colectivă de muncă din sectorul construcțiilor care prevede că, indiferent de durata contractului general pentru o singură lucrare, nu se aplică dispozițiile articolului 15.1 a) primul paragraf ET, lucrătorii menținându-și în continuare statutul de „lucrători pe durată determinată”, atât în aceste cazuri, cât și în cazurile de succesiune de întreprinderi prevăzute la articolul 44 ET sau în cele de transfer de personal reglementate la articolul 27 din convenția [colectivă] general aplicabilă, a legislației naționale care stabilește la articolul 15.1.a) ET că *„[a]ceste contracte nu pot avea o durată mai mare de trei ani, care poate fi prelungită maxim 12 luni prin Contractul colectiv de muncă sectorial național sau, în lipsa acestuia, prin Contractul colectiv de muncă sectorial de nivel inferior. La expirarea acestor termene, lucrătorii dobândesc statutul de lucrători permanenți ai întreprinderii”?*

– A doua întrebare:

Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, care a fost introdus în ordinea juridică comunitară prin Directiva 1999/70 a Consiliului Uniunii, și Directiva 2001/23, trebuie interpretate în sensul că nu există un motiv obiectiv care să justifice încălcarea, prin articolul 24.5 din Convenția colectivă de muncă din sectorul construcțiilor prevede că, ocuparea unor locuri de muncă diferite prin intermediul a două sau mai multe contracte de lucrări pe durată determinată încheiate cu aceeași întreprindere sau cu același grup de întreprinderi în perioada și în termenul prevăzute la articolul 15.5 ET, nu implică dobândirea statutului prevăzut în dispoziția menționată nici în aceste cazuri, dar nici în cazul de succesiune de întreprinderi, prevăzut la articolul 44 E.T. sau de transfer de personal, prevăzut la articolul 27 din prezenta convenție, a legislației naționale care stabilește la articolul 15.5 ET că *„[f]ără a aduce atingere dispozițiilor alineatelor 1.a), 2 și 3, lucrătorii care într-o perioadă de 30 de luni au fost angajați pentru o perioadă mai mare de 24 de luni, cu sau fără întrerupere, pentru același loc de muncă sau pentru un loc de muncă diferit la aceeași întreprindere sau la același grup de întreprinderi, prin intermediul a două sau mai multe contracte de muncă pe durată determinată, fie direct, fie prin utilizarea unor agenții de muncă*

temporară, în aceleaşi condiţii contractuale pe durată determinată sau în condiţii contractuale diferite, dobândesc statutul de lucrători permanenţi. Dispoziţiile paragrafului precedent sunt aplicabile şi în cazul unei succesiuni sau al unui schimb de întreprinderi în conformitate cu dispoziţiile legale sau ale convenţiei colective”?

– A treia întrebare:

Articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că se opune ca, în temeiul convenţiei colective de muncă din sectorul construcţiilor, drepturile şi obligaţiile pe care trebuie să le respecte noua întreprindere sau entitate care va desfăşura activitatea care face obiectul contractului, **să se limiteze doar la cele care decurg din ultimul contract** încheiat între lucrător şi întreprinderea care pune capăt contractului şi că aceasta nu constituie un motiv obiectiv care să justifice încălcarea legislaţiei naţionale care prevede la articolul 44 ET preluarea tuturor drepturilor şi obligaţiilor, fără a le limita la cele din ultimul contract?

Dispoziţiile de drept al Uniunii invocate

Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE şi CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediţie specială, 05/vol. 5, p. 129).

Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, care figurează în anexa la Directiva 1999/70. Clauza 4 punctul 1.

Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislaţiei statelor membre referitoare la menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unităţi sau părţi de întreprinderi sau unităţi (JO 2001, L 82, p. 16, Ediţie specială, 05/vol. 06, p. 20). Articolul 1 şi articolul 3 alineatele (1) şi (3).

Hotărârile Curţii:

Hotărârea din 14 septembrie 2000, Collino şi Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punctele 51 şi 52;

Hotărârea din 20 ianuarie 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24. Punctele 29, 35, 36, 39;

Hotărârea din 6 septembrie 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punctul 75 şi jurisprudenţa citată;

Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratú, C-361/12, ECLI:EU:C:2013:830;

Hotărârea din 19 octombrie 2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780. Punctele 23, 24, 26, 27, 28;

Hotărârea din 11 iulie 2018, Somoza Hermo și Iluni3n Seguridad (C-60/17, EU:C:2018:559).

Dispozițiile naționale invocate

Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido se aprob3 a mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Legea privind Statutul lucrătorilor, al c3rei text codificat a fost aprobat prin Decretul legislativ regal 2/2015 din 23 octombrie 2015) (BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015) (denumit3 în continuare „ET”). Articolul 15 alineatele 1 și 6 și articolul 44.

Convenio Colectivo del Sector de la Construcci3n (Convenția colectiv3 de munc3 din sectorul construcțiilor) (BOE nr. 232 din 26 septembrie 2017, p. 94090) (denumit în continuare „convenția”). Articolul 24 alineatele 2 și 5 și articolul 27.

Prezentare succint3 a situației de fapt și a procedurii principale

- 1 Începând cu 8 ianuarie 1996, EV a încheiat o serie de contracte cu norm3 întreg3 pe durat3 determinat3 cu Obras y Servicios P3blicos, S.A., f3r33ntrerupere începând cu 24 ianuarie 1997. Ultimul s3u contract a fost semnat la 1 ianuarie 2014, fiind încă în curs. Obras y Servicios P3blicos, S.A. îi recunoaște reclamantului vechimea în munc3 începând cu 1 ianuarie 2014.
- 2 La 3 octombrie 2017, EV a fost preluat de întreprinderea Acciona Agua, SA, în urma atribuirii contractului intitulat „Lucr3ri urgente de renovare și de reparare la rețeaua de aprovizionare și de reutilizare a Canal de Isabel II Gestión SA” (denumit în continuare „contractul”) întreprinderii menționată anterior.
- 3 Anterior, la 5 septembrie 2017, EV a introdus o acțiune împotriva angajatorului s3u, Obras y Servicios P3blicos, SA, și Acciona Agua, SA, solicitând recunoașterea vechimii sale începând cu 8 ianuarie 1996 și constatarea existenței unui raport de munc3 pe perioad3 nedeterminat3.

Principalele argumente ale părților din procedura principal3

- 4 Cererea de decizie preliminar3 nu conține argumente din partea părților.

Prezentare succint3 a motivării cererii de decizie preliminar3

- 5 Prezenta cauz3 privește un contract de lucr3ri pe durat3 determinat3, un contract temporar specific sectorului construcțiilor. Acest contract este încheiat în vederea realizării unei lucr3ri specifice, indiferent de durata acesteia și constituie o excepție de la regimul normal al contractelor de lucr3ri sau de servicii, prevăzut la articolul 15 alineatul 1 ET, și de la regimul general al contractelor temporare, prevăzut la articolul 15 alineatul 5 ET, care stabilesc o durat3 maxim3 a

contractelor, la depăşirea căreia lucrătorul primeşte statutul de lucrător permanent (beneficiază de un contract pe durată nedeterminată). În plus, contractul de lucrări pe durată determinată stabileşte o limită a vechimii lucrătorului recunoscută în cazul unui transfer de întreprinderi, aspect care este de asemenea în discuţie în acţiunea principală.

- 6 Înainte de a aborda întrebările preliminare, instanţa de trimitere ridică problema aplicării Directivei 1999/70 în prezenta cauză. Aceasta consideră că directiva este aplicabilă deoarece contractul de lucrări este un contract de muncă pe durată determinată şi reaminteşte că, în temeiul Hotărârii Carratú, clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru este, din punctul de vedere al conţinutului, necondiţionată şi suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către un particular în faţa unei instanţe naţionale.
- 7 În legătură cu prima întrebare preliminară, instanţa de trimitere consideră că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că directiva menţionată se aplică unei situaţii în care există un contract de servicii în domeniul construcţiilor încheiat cu o întreprindere şi, în scopul prestării acestor servicii, a fost încheiat un nou contract cu o altă întreprindere care preia, pe baza unei convenţii colective, o parte esenţială, în ceea ce priveşte numărul şi competenţele, din personalul pe care prima întreprindere îl alocă executării respectivei prestaţii, în cazul în care activitatea se bazează în principal pe forţa de muncă.
- 8 În conformitate cu articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2001/23, aceasta se aplică în cazul oricărui transfer al unei întreprinderi, unităţi sau al unei părţi de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenţionale sau al unei fuziuni.
- 9 Instanţa de trimitere susţine că, în temeiul unei jurisprudenţe constante, nu se poate aprecia sfera de aplicare a respectivului articol doar pe baza interpretării sale literale. Astfel, domeniul de aplicare al Directivei 2001/23 acoperă toate ipotezele în care se schimbă, în cadrul raporturilor contractuale, persoana fizică sau juridică responsabilă de exploatarea întreprinderii, care contractează obligaţiile de angajator faţă de angajaţii întreprinderii. Prin urmare, pentru ca Directiva 2001/23 să se aplice, nu este necesar să existe raporturi contractuale directe între cedent şi cesionar, cesiunea putându-se efectua prin intermediul unui terţ.
- 10 Pe de altă parte, în conformitate cu articolul 1 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2001/23, pentru ca aceasta să fie aplicabilă, transferul trebuie să privească o „unitate care îşi menţine identitatea, înţeleasă ca ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfăşura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară”.
- 11 Potrivit Curţii, pentru a stabili dacă această condiţie este într-adevăr îndeplinită, trebuie să se ia în considerare totalitatea împrejurărilor de fapt ce caracterizează operaţiunea în cauză, printre care figurează în special tipul de întreprindere sau de

unitate în cauză, de unde rezultă că importanța corespunzătoare care trebuie acordată diferitor criterii variază în mod necesar în funcție de activitatea desfășurată, chiar de metodele de producție sau de exploatare utilizate în cadrul întreprinderii, al unității sau al părții de unitate în cauză.

- 12 Astfel că, în măsura în care, în anumite sectoare în care activitatea se bazează mai ales pe forța de muncă, o colectivitate de lucrători care desfășoară în mod durabil o activitate comună poate corespunde unei entități economice, o asemenea entitate își poate menține identitatea după ce a fost transferată atunci când noul angajator nu se mulțumește să desfășoare activitatea în cauză, ci preia de asemenea o parte esențială, în ceea ce privește numărul și competența, a efectivelor de personal pe care predecesorul său le aloca în mod special pentru sarcina respectivă. În această ipoteză, noul angajator dobândește astfel un ansamblu organizat de elemente care îi va permite desfășurarea activităților sau a anumitor activități ale întreprinderii cedente într-un mod stabil.
- 13 Astfel, în opinia instanței de trimitere, o activitate precum cea în discuție în litigiul principal, poate fi considerată o activitate care se bazează mai ales pe forța de muncă și, prin urmare, o colectivitate de lucrători care desfășoară în mod durabil o activitate comună de renovare și reparare poate să corespundă unei entități economice.
- 14 În acest caz este necesar ca, în plus, aceasta din urmă să își mențină identitatea după efectuarea operațiunii în cauză. Instanța de trimitere afirmă că, întrucât lucrătorul a prestat servicii începând cu anul 1996 pentru Obras y Servicios Públicos, S.A. și a fost preluat de Acciona Agua, S.A. care a preluat lucrătorii contractați, identitatea unei entități economice precum cea în discuție în litigiul principal, care se întemeiază în esență pe forța de muncă, poate fi menținută dacă presupusul cesionar a preluat o parte esențială a personalului acestei entități. Astfel, Directiva 2001/23 este pe deplin aplicabilă, prin analogie cu hotărârea Somoza Hermo și Ilunión Seguridad.
- 15 În ceea ce privește a doua întrebare, instanța de trimitere indică cele ce urmează. În primul rând, aceasta susține că diferendul apare între lucrătorii temporari care trebuie considerați comparabili în scopul aplicării clauzei 4 din Directiva 1999/70.
- 16 În al doilea rând, aceasta afirmă că obiectul comparației constituie o condiție de lucru: dacă articolul 15 ET s-ar aplica lucrătorilor temporari din sectorul construcțiilor, ar trebui ca solicitantului să i se recunoască vechimea începând cu primul contract, iar nu vechimea corespunzătoare ultimului contract, astfel cum se prevede la articolul 24 punctul 4 din contract, și statutul de lucrător permanent.
- 17 Curtea a afirmat deja că obiectivul Directivei 2001/23 este de a asigura, în măsura posibilului, continuarea contractelor sau a raporturilor de muncă cu cesionarul, fără modificări, cu scopul de a împiedica plasarea lucrătorilor supuși unui transfer într-o situație mai puțin favorabilă exclusiv din cauza acestui transfer, precum și

de a garanta un echilibru just între interesele lucrătorilor, pe de o parte, și cele ale cesionarului, pe de altă parte.

- 18 Interpretând acest echilibru, Curtea a statuat, la punctul 51 din Hotărârea Collino și Chiappero, că pentru calculul drepturilor de natură pecuniară, cesionarul este obligat să ia în considerare toți anii de serviciu efectuați de personalul transferat în măsura în care această obligație rezulta din raportul de muncă ce leagă acest personal de cedent și în conformitate cu modalitățile convenite în cadrul raportului în cauză.
- 19 Prin urmare, convenția colectivă de muncă limitează dreptul lucrătorilor la durabilitatea muncii, prin neaplicarea dispozițiilor articolului 15 alineatul 1 ET, fapt ce nu este conform cu cerințele Directivei 1999/70.
- 20 Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23 prevede principiul potrivit căruia drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă existent la data transferului sunt transferate cesionarului. Articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf prevede că statele membre pot prevedea ca, după data transferului, cedentul și cesionarul să fie responsabili în solidar pentru obligațiile devenite scadente anterior datei transferului în temeiul unui contract de muncă sau al unui raport de muncă existent la data transferului.
- 21 În acest sens, articolul 44 alineatul 1 ET prevede: „[s]chimbarea deținătorului unei întreprinderi, al unui punct de lucru sau al unei unități de producție autonome nu determină, ca atare, încetarea raportului de muncă; noul angajator preia drepturile și obligațiile angajatorului precedent în ceea ce privește contractul de muncă și asigurările sociale, inclusiv în angajamentele referitoare la pensii, în condițiile prevăzute în reglementarea specifică aplicabilă și, în general, toate obligațiile în materie de protecție socială complementară subscrise de cedent.” În consecință, potrivit instanței de trimitere, articolul 24 din convenție se opune articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23, întrucât exclude obligațiile cesionarului în ceea ce privește drepturile lucrătorilor cu privire la vechime, dat fiind că convenția se limitează să respecte ultimul contract al lucrătorului, iar nu întregul raport de muncă al lucrătorului inerent contractului de muncă încheiat în vederea executării contractului. Pe de altă parte, al doilea paragraf permite răspunderea solidară a cedentului și a cesionarului, astfel încât un răspuns din partea Curții este necesar.