



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

14 septembrie 2017 *

„Trimitere preliminară – Cooperare judiciară în materie civilă – Competență judiciară – Competența în materia contractelor individuale de muncă – Regulamentul (CE) nr. 44/2001 – Articolul 19 punctul 2 litera (a) – Noțiunea «locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea» – Sectorul aerian – Personal de cabină – Regulamentul (CEE) nr. 3922/91 – Noțiunea «bază de reședință»”

În cauzele conexe C-168/16 și C-169/16,

având ca obiect cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de cour du travail de Mons (Curtea pentru Litigii de Muncă din Mons, Belgia), prin deciziile din 18 martie 2016, primite de Curte la 25 martie 2016, în procedurile

Sandra Nogueira,

Victor Perez-Ortega,

Virginie Manguit,

Maria Sanchez-Odogherty,

José Sanchez-Navarro

împotriva

Crewlink Ireland Ltd (C-168/16),

și

Miguel José Moreno Osacar

împotriva

Ryanair Designated Activity Company, fostă Ryanair Ltd (C-169/16),

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul M. Ilešić, președinte de cameră, domnul K. Lenaerts, președintele Curții, îndeplinind funcția de judecător al Camerei a doua, domnul A. Rosas, doamna C. Toader (raportor) și domnul E. Jarašiūnas, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

* Limba de procedură: franceza.

grefier: domnul I. Illéssy, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 2 februarie 2017,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru S. Nogueira, V. Perez-Ortega, V. Mauguit, M. Sanchez-Odogherty și J. Sanchez-Navarro, precum și pentru M. J. Moreno Osacar, de S. Gilson și de F. Lambinet, avocats;
- pentru Crewlink Ireland Ltd, de S. Corbanie, avocat, și de F. Harmel, avocat;
- pentru Ryanair Designated Activity Company, fostă Ryanair Ltd, de S. Corbanie, avocat, de F. Harmel și de E. Vahida, avocats, și de G. Metaxas-Maranghidis, dikigoros;
- pentru guvernul belgian, de C. Pochet, de M. Jacobs și de L. Van den Broeck, în calitate de agenți;
- pentru Irlanda, de A. Joyce, în calitate de agent, asistat de S. Kingston, barrister;
- pentru guvernul francez, de D. Colas, de D. Segoin și de C. David, în calitate de agenți;
- pentru guvernul neerlandez, de M. Bulterman și de C. Schillemans, în calitate de agenți;
- pentru guvernul suedez, inițial de C. Meyer-Seitz, de A. Falk, de U. Persson și de N. Otte Widgren, în calitate de agenți, și ulterior de C. Meyer-Seitz și de A. Falk, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. Wilderspin, de M. Heller și de P. Costa de Oliveira, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 27 aprilie 2017,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul (CE) nr. 44/2001 al Consiliului din 22 decembrie 2000 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (JO 2001, L 12, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 3, p. 74, denumit în continuare „Regulamentul Bruxelles I”).
- 2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul a două litigii între doamna Sandra Nogueira, domnul Victor Perez-Ortega, doamnele Virginie Mauguit, Maria Sanchez-Odogherty și domnul José Sanchez-Navarro (denumite în continuare, împreună, „doamna Nogueira și alții”), pe de o parte, și Crewlink Ireland Ltd (denumită în continuare „Crewlink”), pe de altă parte, în cauza C-168/16, și între domnul Miguel José Moreno Osacar, pe de o parte, și Ryanair Designated Activity Company, fostă Ryanair Ltd (denumită în continuare „Ryanair”), pe de altă parte, în cauza C-169/16, în legătură cu condițiile de executare și de încetare a contractelor individuale de muncă ale doamnei Nogueira și alții și al domnului Moreno Osacar, precum și în privința competenței internaționale a instanțelor belgiene de a soluționa aceste litigii.

Cadrul juridic

Dreptul internațional

- 3 Convenția privind aviația civilă internațională, semnată la Chicago (Statele Unite) la 7 decembrie 1944 (denumită în continuare „Convenția de la Chicago”), a fost ratificată de toate statele membre ale Uniunii Europene, aceasta din urmă nefiind totuși ea însăși parte la convenția menționată.
- 4 Articolul 17 din această convenție prevede:
„Aeronavele au naționalitatea statului în care sunt înmatriculate.”

Dreptul Uniunii

- 5 Considerentele (13) și (19) ale Regulamentului Bruxelles I au următorul cuprins:
„(13) În cazul contractelor de asigurare, contractelor încheiate cu consumatorii și al contractelor de muncă, partea defavorizată trebuie să fie protejată prin norme de competență mai favorabile intereselor sale decât normele generale prevăzute în prezentul regulament.

[...]
(19) Trebuie asigurată continuitatea între Convenția [din 27 septembrie 1968 privind competența judiciară și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (JO 1972, L 299, p. 32, Ediție specială, 19/vol. 10, p. 3), astfel cum a fost modificată prin convențiile succesive privind aderarea noilor state membre la această convenție] și prezentul regulament, fiind necesar să se prevadă unele dispoziții tranzitorii în acest sens. Aceeași necesitate a continuității trebuie garantată cu privire la interpretarea [acestei] convenții [...], iar [primul protocol privind interpretarea Convenției din 1968 de Curtea de Justiție, în versiunea sa revizuită și modificată (JO 1998, C 27, p. 28)] trebuie să rămână, de asemenea, aplicabil în cazul procedurilor pendinte la data intrării în vigoare a prezentului regulament.”
- 6 Secțiunea 5 a capitolului II din acest regulament, care grupează articolele 18-21, cuprinde normele de competență referitoare la litigiile care au ca obiect contracte individuale de muncă.
- 7 Articolul 18 alineatul (1) din regulamentul menționat prevede:
„În materia contractelor individuale de muncă, competența se determină în conformitate cu dispozițiile din prezenta secțiune, fără a se aduce atingere articolului 4 și articolului 5 punctul 5”
- 8 Articolul 19 din același regulament prevede:
„Un angajator domiciliat pe teritoriul unui stat membru poate fi acționat în justiție:
 1. înaintea instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia este domiciliat sau
 2. în alt stat membru:
 - (a) înaintea instanțelor din locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau înaintea instanțelor din ultimul loc în care acesta și-a desfășurat activitatea sau
 - (b) dacă angajatul nu-și desfășoară sau nu și-a desfășurat în mod obișnuit activitatea pe teritoriul aceleiași țări, înaintea instanțelor din locul unde este sau a fost situată întreprinderea care l-a angajat pe acesta.”

9 Articolul 21 din Regulamentul Bruxelles I are următorul cuprins:

„De la dispozițiile prezentei secțiuni nu se poate deroga decât prin convenții atributive de competență:

1. ulterioare nașterii litigiului sau

2. care permit angajatului să sesizeze alte instanțe decât cele indicate în cadrul prezentei secțiuni.”

10 Preambulul Convenției de la Roma privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980 (JO 1980, L 266, p. 1, denumită în continuare „Convenția de la Roma”), precizează:

„Înaltele părți contractante la Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene,

preocupate să continue, în domeniul dreptului internațional privat, activitatea de unificare juridică deja întreprinsă în cadrul Comunității, în special în ceea ce privește competența instanțelor și executarea hotărârilor,

dorind să instituie norme uniforme cu privire la legea aplicabilă obligațiilor contractuale,

convin [...]”

11 Regulamentul (CEE) nr. 3922/91 al Consiliului din 16 decembrie 1991 privind armonizarea cerințelor tehnice și a procedurilor administrative în domeniul aviației civile (JO 1991, L 373, p. 4, Ediție specială, 07/vol. 2, p. 93), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1899/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2006 (JO 2006, L 377, p. 1, Ediție specială, 07/vol. 17, p. 35) (denumit în continuare „Regulamentul nr. 3922/91”) se aplică, astfel cum prevede articolul 1, „armonizării cerințelor tehnice și procedurilor administrative în domeniul siguranței aviației civile legate de operarea și întreținerea aeronavelor și de persoanele și organizațiile implicate în aceste activități”.

12 Acest regulament cuprindea, anterior abrogării sale prin Regulamentul (CE) nr. 216/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 februarie 2008 privind normele comune în domeniul aviației civile și instituirea unei Agenții Europene de Siguranță a Aviației și de abrogare a Directivei 91/670/CEE a Consiliului, a Regulamentului (CE) nr. 1592/2002 și a Directivei 2004/36/CE (JO 2008, L 79, p. 1), anexa III a cărei subparte Q era intitulată „Limitări ale timpului de zbor și de serviciu și cerințe privind timpul de odihnă”. Punctul 3.1 din operațiunea aeriană (OPS) 1.1090, care era inclus în această subparte, prevedea:

„Operatorul desemnează o bază pentru fiecare membru al echipajului.”

13 Subpartea menționată cuprindea de asemenea OPS 1.1095, care, la punctul 1.7, definea noțiunea „bază de reședință” drept „[l]ocația desemnată de către operator pentru membrul echipajului de unde acesta începe în mod normal și încheie un timp de muncă și unde, în condiții normale, operatorul nu este responsabil de cazarea membrului respectiv al echipajului”.

- 14 Pe de altă parte, OPS 1.1110, care figura de asemenea în subpartea Q a anexei III la Regulamentul nr. 3922/91, intitulată „Odihna”, avea următorul cuprins:

„1. Perioada minimă de odihnă

- 1.1 Perioada minimă de odihnă care poate fi acordată înainte de un timp de serviciu de zbor, începând la bază, va fi cel puțin tot atât de lungă ca timpul de muncă precedent, dar nu mai puțin de 12 ore.
- 1.2 Perioada minimă de odihnă care poate fi acordată înainte de un timp de serviciu de zbor, începând la distanță de bază, va fi cel puțin tot atât de lungă ca timpul de muncă precedent, dar nu mai puțin de 10 ore; în cazul în care perioada minimă de odihnă se desfășoară la distanță de bază, operatorul trebuie să permită membrilor echipajului perioada unui somn de opt ore, ținând cont de deplasări și alte nevoi psihologice. [...]”
- 15 În materie de securitate socială, noțiunea „bază de reședință” este menționată de asemenea în considerentul (18b) al Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO 2004, L 166, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 82), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (UE) nr. 465/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 mai 2012 (JO 2012, L 149, p. 4). Acest considerent are următorul cuprins:
- „În anexa III la Regulamentul [nr. 3922/91], conceptul de «bază de reședință» pentru membrii echipajului de comandă și ai echipajului de cabină este definit drept locația desemnată de către operator pentru membrul echipajului de unde acesta începe și încheie în mod normal o perioadă de serviciu sau o serie de perioade de serviciu și unde, în condiții normale, operatorul nu este responsabil de cazarea membrului respectiv al echipajului. În scopul facilitării aplicării titlului II din prezentul regulament pentru membrii echipajului de comandă și ai echipajului de cabină, se justifică utilizarea conceptului de «bază de reședință» drept criteriu pentru a stabili legislația aplicabilă membrilor echipajului de comandă și ai echipajului de cabină. Cu toate acestea, legislația aplicabilă membrilor echipajului de comandă și ai echipajului de cabină ar trebui să rămână stabilă, iar principiul bazei de reședință nu ar trebui să determine modificări frecvente ale legislației aplicabile din cauza modelelor de lucru sau a cererilor sezoniere ale sectorului industrial.”
- 16 Articolul 11 din Regulamentul nr. 883/2004, care este inclus în titlul II din acesta, referitor la stabilirea legislației aplicabile, prevede:

„(1) Persoanele cărora li se aplică prezentul regulament sunt supuse legislației unui singur stat membru. Această legislație se stabilește în conformitate cu prezentul titlu.

[...]

(3) Sub rezerva articolelor 12-16:

(a) persoana care desfășoară o activitate salariată sau independentă într-un stat membru se supune legislației din statul membru respectiv;

[...]

(5) O activitate desfășurată în calitate de membru al echipajului de comandă sau al echipajului de cabină care furnizează servicii de transport aerian de pasageri sau de mărfuri este considerată a fi o activitate desfășurată în statul membru în care se află baza de reședință, astfel cum este definită în anexa III la Regulamentul (CEE) nr. 3922/91.”

- 17 Articolul 3 din Regulamentul nr. 465/2012 precizează că articolul 11 alineatul (5) din Regulamentul nr. 883/2004 intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*. Întrucât publicarea respectivă a intervenit la 8 iunie 2012, modificările aduse de acest regulament nu sunt în consecință aplicabile, *ratione temporis*, litigiilor principale.

Litigiile principale și întrebările preliminare

Cauza C-169/16

- 18 La 21 aprilie 2008, domnul Moreno Osacar a încheiat, în Spania, un contract de muncă cu Ryanair, companie aeriană cu sediul social în Irlanda.
- 19 În temeiul acestui contract, atribuțiile sale includeau „siguranța, îngrijirea, asistența și controlul pasagerilor, sarcini la îmbarcare și la sol [...], vânzările la bordul avionului, curățenia în interiorul avionului, verificările de securitate și orice sarcini relevante care pot [...] fi încredințate de societate”.
- 20 Potrivit contractului menționat, redactat în limba engleză, instanțele irlandeze aveau competența de a soluționa eventualele litigii care ar fi putut să apară între părți în legătură cu executarea și cu denunțarea acestui contract, iar legislația statului membru respectiv reglementa raportul de muncă dintre ele. Același contract prevedea de asemenea că prestațiile de muncă ale domnului Moreno Osacar, în calitate de personal de cabină, erau considerate ca fiind efectuate în Irlanda, întrucât atribuțiile sale erau exercitate la bordul unor avioane înmatriculate în acest stat membru și aparținând companiei aeriene respective.
- 21 Pe de altă parte, contractul de muncă al domnului Moreno Osacar desemna aeroportul din Charleroi (Belgia) ca „bază de reședință” și impunea ca acesta să locuiască la o oră distanță de baza de reședință, motiv pentru care domnul Moreno Osacar s-a stabilit în Belgia.
- 22 La data de 1 aprilie 2009, domnul Moreno Osacar a fost promovat în funcția de „supraveghetor”. Acesta din urmă a demisionat la 16 iunie 2011.
- 23 Ulterior, întrucât a apreciat că fostul său angajator era obligat să respecte și să aplice dispozițiile legislației belgiene și a considerat că instanțele din acest stat membru aveau competența să se pronunțe cu privire la cererile sale, domnul Moreno Osacar, prin citația din 8 decembrie 2011, a chemat în judecată Ryanair la tribunal du travail de Charleroi (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Charleroi, Belgia) în vederea obligării fostului său angajator la plata diferitor indemnizații.
- 24 Ryanair a contestat competența instanțelor belgiene de a soluționa litigiul respectiv. În această privință, compania a arătat că există o legătură strânsă și concretă între acest litigiu și instanțele irlandeze. Astfel, pe lângă clauza de alegere a instanței și cea care desemnează dreptul irlandez drept legea aplicabilă, compania menționată arată că domnul Moreno Osacar a fost supus legislației irlandeze în materie fiscală și de securitate socială, că a executat contractul de muncă la bordul unor avioane înmatriculate în Irlanda și a fost supus legislației acestui stat membru și că, deși domnul Moreno Osacar a semnat contractul de muncă în Spania, contractul respectiv fusese încheiat numai după semnarea de către Ryanair la sediul său social din Irlanda.
- 25 Prin hotărârea pronunțată la 4 noiembrie 2013, tribunal du travail de Charleroi (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Charleroi) a considerat că instanțele belgiene nu aveau competența de a soluționa cererea domnului Moreno Osacar. Acesta din urmă a declarat apel împotriva hotărârii respective la instanța de trimitere, cour du travail de Mons (Curtea pentru Litigii de Muncă din Mons, Belgia).

- 26 Instanța de trimitere prezintă mai întâi o serie de constatări de fapt. Aceasta subliniază astfel că domnul Moreno Osacar și-a început întotdeauna ziua de lucru la aeroportul din Charleroi și a încheiat-o în același loc. De asemenea, el era obligat uneori să rămână în așteptare în locul respectiv pentru a înlocui un membru al personalului eventual indisponibil.
- 27 După aceste precizări, instanța menționată arată că, înainte de a se pronunța cu privire la fondul litigiului, aceasta trebuie să se pronunțe cu privire la competența instanțelor belgiene de a-l soluționa.
- 28 După ce a declarat clauza atributivă de competență neopozabilă domnului Moreno Osacar în temeiul articolului 21 din Regulamentul Bruxelles I, această instanță precizează că examinarea unei astfel de chestiuni trebuie efectuată în lumina articolului 19 alineatul (2) din regulamentul respectiv. Instanța de trimitere amintește că această dispoziție desemnează diferite instanțe competente să soluționeze litigii care pot să decurgă dintr-un contract de muncă. Printre acestea, instanța de trimitere apreciază că locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit este considerat de multă vreme un criteriu esențial în jurisprudența Curții.
- 29 În această privință, atunci când efectuarea activității încredințate angajatului are loc pe teritoriul mai multor state membre, ar rezulta din jurisprudența Curții de Justiție și în special din cuprinsul punctului 24 din Hotărârea din 13 iulie 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306), că locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit ar putea fi definit ca fiind „locul în care sau din care angajatul se achită de cea mai importantă parte a obligațiilor sale față de angajator”. Ar rezulta că, pentru a stabili acest loc, instanțele naționale ar trebui să urmeze o metodă bazată pe indicii, și anume să ia în considerare ansamblul împrejurărilor din speță pentru a stabili statul cu care activitatea profesională are legătura cea mai puternică.
- 30 Totuși, stabilirea instanței competente pentru soluționarea litigiilor introduse în fața instanțelor statelor membre de personalul navigant al companiilor aeriene ar prezenta o dificultate deosebită.
- 31 În ceea ce privește mai exact identificarea „centrului efectiv al activităților profesionale” al acestor persoane, instanța de trimitere ridică problema dacă acest loc nu constituie, în definitiv, o noțiune foarte apropiată de noțiunea „bază de reședință” definită în anexa III la Regulamentul nr. 3922/91, cum ar părea, de asemenea, să indice trimiterea făcută la această noțiune în legislația Uniunii în materie de securitate socială.
- 32 În aceste condiții, cour du travail de Mons (Curtea pentru Litigii de Muncă din Mons) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Ținând seama:

- de cerințele de previzibilitate a soluțiilor și de securitate juridică care au stat la baza adoptării normelor în materie de competență judiciară și de executare a hotărârilor în materie civilă și comercială, după cum au fost prevăzute de [Convenția din 27 septembrie 1968 privind competența judiciară și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială, astfel cum a fost modificată prin convențiile succesive privind aderarea unor noi state membre la această convenție], precum și de Regulamentul [Bruxelles I] [a se vedea în special Hotărârea din 19 iulie 2012, Mahamdia (C-154/11, EU:C:2012:491), punctele 44 și 46],
- de particularitățile legate de sectorul navigației aeriene europene, în cadrul căruia personalul navigant al companiilor aeriene al căror sediu social este stabilit în cadrul unuia dintre statele Uniunii survolează în fiecare zi teritoriul Uniunii Europene pornind de la o bază de reședință care poate fi situată, precum în speță, în alt stat al Uniunii,
- de particularitățile proprii prezentului litigiu astfel cum au fost descrise în motivarea [cererii de decizie preliminară],

- de criteriul dedus din noțiunea «bază de reședință» (astfel cum a fost definită în anexa III la Regulamentul [nr. 3922/91]) utilizat de Regulamentul [nr. 883/2004] pentru a determina legislația din domeniul securității sociale aplicabilă membrilor echipajului de comandă și ai echipajului de cabină începând de la 28 iunie 2012,
- de concluziile deduse din jurisprudența dezvoltată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în temeiul hotărârilor citate în motivele prezentei decizii,

noțiunea «locul obișnuit de executare a contractului de muncă», astfel cum este prevăzută la articolul 19 punctul 2 din Regulamentul [Bruxelles I], nu poate fi interpretată în sensul că este asimilabilă noțiunii «bază de reședință»[,] definită în anexa III la Regulamentul [nr. 3922/91] ca fiind «[l]ocația desemnată de către operator pentru membrul echipajului de unde acesta începe în mod normal și încheie un timp de muncă și unde, în condiții normale, operatorul nu este responsabil de cazarea membrului respectiv al echipajului», pentru a se stabili statul contractant (și, în consecință, competența sa) pe teritoriul căruia angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca atunci când acest lucrător este angajat ca membru al personalului navigant al unei companii supuse dreptului uneia dintre țările Uniunii care efectuează transport internațional de pasageri pe cale aeriană pe întregul teritoriu al Uniunii Europene, din moment ce acest criteriu de legătură, dedus din «baza de reședință» înțeleasă ca «centru efectiv al raportului de muncă», în măsura în care angajatul își începe în mod sistematic ziua de lucru și o încheie în acest loc, organizându-și aici activitatea zilnică, și în proximitatea căreia și-a stabilit pe perioada raporturilor contractuale reședința efectivă, este cel care prezintă, în același timp, cele mai strânse legături cu un stat contractant și asigură protecția cea mai adecvată părții defavorizate în cadrul raportului contractual?”

Cauza C-168/16

- 33 Doamna Nogueira și alții, cu cetățenie portugheză, spaniolă sau belgiană, au încheiat în cursul anilor 2009 și 2010 contracte de muncă cu Crewlink, persoană juridică stabilită în Irlanda.
- 34 Fiecare dintre contractele lor de muncă prevedea că acești lucrători vor fi angajați de Crewlink și detașați ca personal de cabină la Ryanair, pentru funcții comparabile cu cele ocupate de domnul Moreno Osacar.
- 35 Redactate în limba engleză, aceste contracte de muncă precizau de asemenea că raportul lor de muncă era supus dreptului irlandez și că instanțele din acest stat membru aveau competența de a soluționa toate litigiile legate de executarea sau de denunțarea acestor contracte. De asemenea, aceste contracte precizau că plata remunerației lor va fi efectuată într-un cont dintr-o bancă irlandeză.
- 36 Raporturile lor de muncă s-au încheiat ca urmare a demisiei sau a concedierii în cursul anului 2011.
- 37 Pentru aceleași motive ca domnul Moreno Osacar, doamna Nogueira și alții au sesizat tribunal du travail de Charleroi (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Charleroi) pentru a obține plata diferitor indemnizații.
- 38 Prin hotărârea din 4 noiembrie 2013, acest tribunal a considerat că instanțele belgiene nu aveau competența de a soluționa cererile respective. Reclamanții din litigiile principale au formulat apel împotriva acestei hotărâri la instanța de trimitere.
- 39 Instanța de trimitere subliniază în plus că, în contractele doamnei Nogueira și alții, se prevede că „avioanele clientului sunt înregistrate în Irlanda și, întrucât vă veți îndeplini sarcinile la bordul acestor avioane, locul dumneavoastră de muncă se află în Irlanda”, că aeroportul din Charleroi este locul de „staționare” al acestor angajați și că fiecare dintre ei va trebui să locuiască la o oră distanță de baza de reședință.

- 40 Pe de altă parte, instanța menționată subliniază o serie de fapte relevante care rezultă din propriile constatări. În primul rând, deși contractul lor de muncă dădea angajatorului posibilitatea de a decide transferul doamnei Nogueira și alții pe un alt aeroport, este cert, în speță, că singura bază de reședință a serviciului Crewlink a fost aeroportul din Charleroi. În al doilea rând, fiecare dintre acești angajați își începea ziua de muncă la aeroportul din Charleroi și revenea sistematic la baza sa la sfârșitul fiecărei zile de muncă. În al treilea rând, fiecare dintre aceștia trebuia să rămână în așteptare la aeroportul din Charleroi, pentru a înlocui eventual un membru al personalului indisponibil.
- 41 În completare, instanța de trimitere arată că contractele de muncă ale doamnei Nogueira și alții i-au obligat să respecte politica de securitate aeriană practică de Ryanair. De asemenea, prezența unui spațiu comun al Ryanair și al Crewlink la aeroportul din Charleroi, precum și exercitarea unei competențe disciplinare a personalului de conducere al Ryanair asupra celui pus la dispoziție de Crewlink ar demonstra în mod suficient existența unei comunități de lucru a personalului celor două întreprinderi.
- 42 Această instanță justifică, în termeni asemănători celor din cererea de decizie preliminară în cauza C-169/16, necesitatea unei trimiteri preliminare. Cour du travail de Mons (Curtea pentru Litigii de Muncă din Mons) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții o întrebare preliminară în esență similară.
- 43 Prin Decizia președintelui Curții din 11 aprilie 2016, cauzele C-168/16 și C-169/16 au fost conexe pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

- 44 Prin intermediul întrebărilor adresate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă, în cazul unei acțiuni introduse de un angajat membru al personalului navigant al unei companii aeriene sau pus la dispoziția acesteia și pentru a determina competența instanței sesizate, noțiunea „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea” în sensul articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul Bruxelles I poate fi asimilată cu noțiunea „bază de reședință” în sensul anexei III la Regulamentul nr. 3922/91.
- 45 Cu titlu introductiv, trebuie precizat, în primul rând, că, astfel cum rezultă din considerentul (19) al Regulamentului Bruxelles I și în măsura în care acest regulament înlocuiește, în raporturile dintre statele membre, Convenția din 27 septembrie 1968 privind competența judiciară și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială, astfel cum a fost modificată prin convențiile succesive privind aderările noilor state membre la această convenție (denumită în continuare „Convenția de la Bruxelles”), interpretarea dată de Curte dispozițiilor acestei convenții este valabilă și pentru dispozițiile regulamentului amintit atunci când dispozițiile acestor instrumente pot fi calificate ca fiind echivalente (Hotărârea din 7 iulie 2016, Hőszig, C-222/15, EU:C:2016:525, punctul 30 și jurisprudența citată).
- 46 În această privință, deși, în versiunea sa inițială, această convenție nu cuprindea vreo dispoziție specifică contractului de muncă, articolul 19 punctul 2 din Regulamentul Bruxelles I este redactat în termeni aproape identici cu cei ai articolului 5 punctul 1 a doua și a treia teză din convenția menționată anterior în versiunea care rezultă din Convenția 89/535/CEE privind aderarea Regatului Spaniei și a Republicii Portugheze la Convenția privind competența judiciară și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială și la Protocolul privind interpretarea acesteia de către Curtea de Justiție, împreună cu modificările aduse acestora prin Convenția privind aderarea Regatului Danemarcei, a Irlandei și a Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord și cu modificările aduse acestora prin Convenția privind aderarea Republicii Elene (JO 1989, L 285, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 11, p. 3), astfel încât, în conformitate cu jurisprudența amintită la punctul precedent, este necesar să se asigure continuitatea interpretării acestor două instrumente.

- 47 Pe de altă parte, în ceea ce privește un contract individual de muncă, locul de executare a obligației pe care se întemeiază cererea, vizat la articolul 5 alineatul (1) a doua teză din Convenția de la Bruxelles, trebuie determinat pe baza unor criterii uniforme care trebuie definite de Curte pe baza sistemului și a obiectivelor acestei convenții. Curtea a subliniat astfel că o asemenea interpretare autonomă este singura de natură să asigure aplicarea uniformă a convenției menționate al cărei obiectiv constă, printre altele, în unificarea normelor privind competența instanțelor din statele contractante, evitând, în măsura în care este posibil, existența mai multor criterii de competență judiciară pentru același raport juridic, și în consolidarea protecției juridice a persoanelor stabilite în Comunitate permițând atât reclamantului să identifice cu ușurință instanța pe care o poate sesiza, cât și pârâtului să prevadă în mod rezonabil instanța în fața căreia poate fi acționat în justiție (Hotărârea din 10 aprilie 2003, Pugliese, C-437/00, EU:C:2003:219, punctul 16 și jurisprudența citată).
- 48 Rezultă că această cerință a unei interpretări autonome se aplică și articolului 19 punctul 2 din Regulamentul Bruxelles I (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2015, Holterman Ferho Exploitation și alții, C-47/14, EU:C:2015:574, punctul 37 și jurisprudența citată).
- 49 În al doilea rând, dintr-o jurisprudență constantă a Curții rezultă că, pe de o parte, în ceea ce privește litigiile referitoare la contractele de muncă, secțiunea 5 a capitolului II din Regulamentul Bruxelles I prevede o serie de norme care, astfel cum reiese din considerentul (13) al acestui regulament, au ca obiectiv să protejeze partea contractantă defavorizată prin intermediul unor norme de competență mai favorabile intereselor acesteia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 iulie 2012, Mahamdia, C-154/11, EU:C:2012:491, punctul 44, precum și jurisprudența citată, și Hotărârea din 10 septembrie 2015, Holterman Ferho Exploitation și alții, C-47/14, EU:C:2015:574, punctul 43).
- 50 Astfel, aceste norme permit printre altele angajatului să își acționeze în justiție angajatorul în fața instanței pe care o consideră ca fiind cea mai apropiată de interesele sale, acordându-i posibilitatea de a formula acțiunea în fața instanțelor din statul membru pe teritoriul căruia este domiciliat angajatorul sau în fața instanțelor din locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau, atunci când această activitate nu se desfășoară în același stat, în fața instanței din locul în care se află întreprinderea care l-a angajat pe lucrător. Dispozițiile din secțiunea menționată limitează de asemenea posibilitatea angajatorului care acționează în justiție lucrătorul de a alege instanța competentă, precum și posibilitatea derogării de la normele de competență stabilite de regulamentul respectiv (Hotărârea din 19 iulie 2012, Mahamdia, C-154/11, EU:C:2012:491, punctul 45 și jurisprudența citată).
- 51 Pe de altă parte, dispozițiile care figurează în secțiunea 5 a capitolului II din Regulamentul Bruxelles I prezintă un caracter nu doar special, ci și exhaustiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2015, Holterman Ferho Exploitation și alții, C-47/14, EU:C:2015:574, punctul 44 și jurisprudența citată).
- 52 În al treilea rând, articolul 21 din Regulamentul Bruxelles I limitează posibilitatea părților la un contract de muncă de a încheia o convenție atributivă de competență. Astfel, o asemenea convenție trebuie să fi fost încheiată ulterior nașterii litigiului sau, în cazul în care este încheiată anterior, trebuie să permită angajatului să sesizeze alte instanțe decât cele cărora le conferă competența respectivele norme (Hotărârea din 19 iulie 2012, Mahamdia, C-154/11, EU:C:2012:491, punctul 61).
- 53 Rezultă că această dispoziție nu poate fi interpretată în sensul că o clauză atributivă de competență s-ar putea aplica în mod exclusiv și ar putea interzice astfel angajatului să sesizeze instanțele care sunt competente în temeiul articolelor 18 și 19 din Regulamentul Bruxelles I (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 iulie 2012, Mahamdia, C-154/11, EU:C:2012:491, punctul 63).

- 54 În speță, trebuie să se constate, astfel cum a subliniat avocatul general la punctele 57 și 58 din concluzii, că o clauză atributivă de competență, precum cea convenită în contractele în discuție în litigiile principale, nu îndeplinește niciuna dintre cerințele prevăzute la articolul 21 din Regulamentul Bruxelles I și că, în consecință, clauza menționată nu este opozabilă reclamanților din litigiile principale.
- 55 În al patrulea și ultimul rând, trebuie amintit că interpretarea autonomă a articolului 19 punctul 2 din Regulamentul Bruxelles I nu împiedică luarea în considerare a dispozițiilor corespunzătoare cuprinse în Convenția de la Roma, din moment ce această convenție, astfel cum reiese din preambulul său, urmărește, de asemenea, să continue, în domeniul dreptului internațional privat, activitatea de unificare juridică deja întreprinsă în cadrul Uniunii, în special în ceea ce privește competența judiciară și executarea hotărârilor.
- 56 Astfel, după cum a arătat avocatul general la punctul 77 din concluzii, Curtea a efectuat deja, în Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), și în Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842), o interpretare a Convenției de la Roma în special în ceea ce privește dispozițiile Convenției de la Bruxelles referitoare la contractul individual de muncă.
- 57 În ceea ce privește determinarea noțiunii „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea”, în sensul articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul Bruxelles I, Curtea a statuat în mod repetat că criteriul statului membru în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea trebuie interpretat în sens larg (a se vedea prin analogie Hotărârea din 12 septembrie 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, punctul 31 și jurisprudența citată).
- 58 În ceea ce privește un contract de muncă executat pe teritoriul mai multor state contractante și în lipsa unui centru efectiv al activităților profesionale ale angajatului, din care acesta s-ar achita de cea mai importantă parte a obligațiilor sale față de angajator, Curtea a statuat că articolul 5 punctul 1 din Convenția de la Bruxelles trebuie, în raport atât cu necesitatea de a stabili locul cu care litigiul prezintă legătura cea mai semnificativă în scopul desemnării instanței care este cea mai în măsură să se pronunțe, cât și cu necesitatea de a asigura o protecție adecvată angajatului care este partea contractantă cea mai defavorizată și de a evita existența mai multor instanțe competente, să fie interpretat în sensul că are în vedere locul în care sau din care angajatul se achită în fapt de cea mai mare parte a obligațiilor sale față de angajator. Într-adevăr, acesta este locul în care angajatul poate, cu cele mai mici costuri, să introducă o acțiune în justiție împotriva angajatorului sau se poate apăra, iar instanța din acest loc este cea mai în măsură să soluționeze contestația referitoare la contractul de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 februarie 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, punctul 49 și jurisprudența citată).
- 59 Astfel, în asemenea împrejurări, noțiunea „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea” prevăzută la articolul 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul Bruxelles I trebuie interpretată în sensul că se referă la locul în care sau din care angajatul se achită în fapt de cea mai mare parte a obligațiilor sale față de angajator.
- 60 În speță, litigiile principale se referă la lucrători angajați ca membri ai personalului navigant al unei companii aeriene sau puși la dispoziția acesteia. Astfel, instanța dintr-un stat membru sesizată cu asemenea litigii, în cazul în care nu este în măsură să stabilească fără echivoc „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea”, trebuie, în scopul verificării propriei competențe, să identifice „locul din care” acest angajat se achita în principal de obligațiile sale față de angajator.
- 61 Astfel cum a amintit avocatul general la punctul 95 din concluzii, rezultă de asemenea din jurisprudența Curții că, pentru a stabili în concret acest loc, revine instanței naționale sarcina de a se raporta la o serie de indicii.

- 62 Această metodă bazată pe indicii permite nu doar să se reflecte mai bine realitatea relațiilor juridice, întrucât trebuie să țină seama de ansamblul elementelor care caracterizează activitatea angajatului (a se vedea prin analogie Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, punctul 48), ci și să prevină ca o noțiune precum „locul în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea” să fie instrumentalizată sau să contribuie la realizarea unor strategii de eludare (a se vedea prin analogie Hotărârea din 27 octombrie 2016, D’Oultremont și alții, C-290/15, EU:C:2016:816, punctul 48 și jurisprudența citată).
- 63 Astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 85 din concluzii, având în vedere specificitatea raporturilor de muncă în sectorul transporturilor, Curtea a furnizat, în Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctul 49), și în Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctele 38-41), mai multe indicii care pot fi luate în considerare de instanțele naționale. Aceste instanțe trebuie în special să stabilească în care stat membru este situat locul din care angajatul își efectuează misiunile de transport, cel în care revine după misiunile sale, primește instrucțiunile cu privire la misiunile sale și își organizează munca, precum și locul în care se află instrumentele de muncă.
- 64 În această privință, în împrejurări precum cele în discuție în litigiile principale și astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 102 din concluzii, trebuie să se țină seama de asemenea de locul în care sunt staționate aeronavele la bordul cărora se desfășoară activitatea în mod obișnuit.
- 65 În consecință, noțiunea „locul în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea” nu poate fi asimilată vreunei noțiuni cuprinse într-un alt act din dreptul Uniunii.
- 66 În ceea ce privește personalul navigant al unei companii aeriene sau pus la dispoziția acesteia, noțiunea respectivă nu poate fi asimilată noțiunii „bază de reședință” în sensul anexei III la Regulamentul nr. 3922/91. Astfel, Regulamentul Bruxelles I nu se referă la Regulamentul nr. 3922/91, nici nu urmărește aceleași obiective, întrucât acest din urmă regulament vizează armonizarea unor cerințe tehnice și a unor proceduri administrative în domeniul siguranței aviației civile.
- 67 Împrejurarea că noțiunea „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea” în sensul articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul Bruxelles I nu poate fi asimilată noțiunii „bază de reședință” în sensul anexei III la Regulamentul nr. 3922/91 nu înseamnă însă, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 115 din concluzii, că această din urmă noțiune este lipsită de orice relevanță pentru a determina, în împrejurări precum cele în discuție în litigiile principale, locul din care un angajat își desfășoară în mod obișnuit activitatea.
- 68 Mai exact, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 61-64 din prezenta hotărâre, Curtea a subliniat deja necesitatea de a utiliza o metodă bazată pe indicii în vederea identificării acestui loc.
- 69 În această privință, noțiunea „bază de reședință” constituie un element care poate avea un rol semnificativ în identificarea indicilor, amintite la punctele 63 și 64 din prezenta hotărâre, care permit, în împrejurări precum cele în discuție în litigiile principale, să se stabilească locul din care angajații își desfășoară în mod obișnuit activitatea și, prin urmare, competența unei instanțe care ar trebui să soluționeze o acțiune introdusă de aceștia, în sensul articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul Bruxelles I.
- 70 Astfel, această noțiune este definită în anexa III la Regulamentul nr. 3922/91, la OPS 1.1095, drept locul din care personalul navigant își începe în mod sistematic ziua de muncă și în care o încheie, în care își organizează activitatea cotidiană și în proximitatea căruia angajații și-au stabilit, pe durata executării contractului de muncă, reședința și sunt la dispoziția transportatorului aerian.

- 71 Potrivit OPS 1.1110 din această anexă, perioadele minime de odihnă a angajaților, cum sunt reclamanții din litigiile principale, diferă în funcție de faptul dacă acest timp este alocat în afara sau în locul „bazei de reședință”, în sensul anexei III la Regulamentul nr. 3922/91.
- 72 În plus, trebuie arătat că acest loc nu este stabilit nici în mod aleatoriu, nici de către angajat, ci, în temeiul OPS 1.1090 punctul 3.1 din anexa menționată, de către operator pentru fiecare membru al echipajului.
- 73 Numai în ipoteza în care, ținând seama de situația de fapt din fiecare speță, cereri precum cele în discuție în litigiile principale ar avea legături mai strânse cu un alt loc decât cel al „bazei de reședință”, ar fi înlăturată relevanța acesteia din urmă pentru a identifica „locul din care un angajat își desfășoară în mod obișnuit activitatea” (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 februarie 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, punctul 53, precum și, prin analogie, Hotărârea din 12 septembrie 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, punctul 38 și jurisprudența citată).
- 74 În plus, caracterul autonom al noțiunii „locul în care un angajat își desfășoară în mod obișnuit activitatea” nu poate fi pus în discuție prin referire la noțiunea „bază de reședință” în sensul acestui regulament, cuprinsă în textul Regulamentului nr. 883/2004, întrucât acest din urmă regulament și Regulamentul Bruxelles I urmăresc obiective distincte. Astfel, în timp ce Regulamentul Bruxelles I urmărește obiectivul menționat la punctul 47 din prezenta hotărâre, Regulamentul nr. 883/2004 are ca obiectiv, astfel cum precizează considerentul (1) al acestuia, pe lângă libera circulație a persoanelor, să „contribuie la îmbunătățirea nivelului de viață și a condițiilor de încadrare în muncă a acestora”.
- 75 Pe de altă parte, considerația potrivit căreia noțiunea de loc în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea, la care se referă articolul 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul Bruxelles I, nu este, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 65 din prezenta hotărâre, asimilabilă niciunei alte noțiuni, se aplică și în ceea ce privește „naționalitatea” aeronavelor în sensul articolului 17 din Convenția de la Chicago.
- 76 Astfel și contrar celor invocate de Ryanair și de Crewlink în observațiile lor, statul membru din care un membru al personalului navigant al unei companii aeriene sau pus la dispoziția acesteia își desfășoară în mod obișnuit activitatea nu este asimilabil nici cu teritoriul statului membru a cărui naționalitate o au aeronavele acestei companii aeriene, în sensul articolului 17 din Convenția de la Chicago.
- 77 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul Bruxelles I trebuie interpretat în sensul că, în cazul unei acțiuni introduse de un membru al personalului navigant al unei companii aeriene sau al personalului pus la dispoziția acesteia și pentru a determina competența instanței sesizate, noțiunea „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea” în sensul acestei dispoziții nu poate fi asimilată cu noțiunea „bază de reședință” în sensul anexei III la Regulamentul nr. 3922/91. Noțiunea „bază de reședință” constituie însă un indiciu semnificativ pentru a determina „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea”.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 78 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, 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 doua) declară:

Articolul 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul (CE) nr. 44/2001 al Consiliului din 22 decembrie 2000 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială trebuie interpretat în sensul că, în cazul unei acțiuni introduse de un membru al personalului navigant al unei companii aeriene sau al personalului pus la dispoziția acesteia și pentru a determina competența instanței sesizate, noțiunea „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea” în sensul acestei dispoziții nu poate fi asimilată cu noțiunea „bază de reședință” în sensul anexei III la Regulamentul (CEE) nr. 3922/91 al Consiliului din 16 decembrie 1991 privind armonizarea cerințelor tehnice și a procedurilor administrative în domeniul aviației civile, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1899/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2006. Noțiunea „bază de reședință” constituie însă un indiciu semnificativ pentru a determina „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea”.

Semnături