

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

14 octombrie 2010 *

În cauza C-428/09,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Conseil d'État (Franța), prin decizia din 2 octombrie 2009, primită de Curte la 29 octombrie 2009, în procedura

Union syndicale Solidaires Isère

împotriva

Premier ministre,

Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville,

Ministère de la Santé et des Sports,

* Limba de procedură: franceza.

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul J.N. Cunha Rodrigues, președinte de cameră, domnii A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus și A. Ó Caoimh (raportor), judecători,

avocat general: domnul J. Mazák,
grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Union syndicale Solidaires Isère, de E. Decombard, avocat;

— pentru guvernul francez, de domnii G. de Bergues și B. Messmer, în calitate de agenți;

— pentru guvernul ceh, de domnul M. Smolek, în calitate de agent;

— pentru Comisia Europeană, de domnii M. Van Hoof și M. van Beek, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9).

- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unei acțiuni prin care Union syndicale Solidaires Isère (denumită în continuare „Union syndicale”) solicită Conseil d’État anularea Decretului nr. 2006-950 din 28 iulie 2006 referitor la activitatea instructiv-educativă și de recreere adoptat pentru punerea în aplicare a Legii nr. 2006-586 din 23 mai 2006 referitoare la voluntariatul asociativ și la activitatea instructiv-educativă și de recreere, în măsura în care introduce în Codul muncii articolele D. 773-2-1, D. 773-2-2 și D. 773-2-3, precum și anularea deciziei implicite prin intermediul căreia prim-ministrul a respins recursul său grațios introdus împotriva decretului.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

Directiva 89/391/CEE

- 3 Potrivit articolului 2 alineatul (1) 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 (JO L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88), această directivă „se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.)”.
- 4 Cu toate acestea, articolul 2 alineatul (2) din directiva menționată dispune că aceasta „nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia”.

Directiva 2003/88

- 5 Directiva 2003/88 a abrogat, începând cu 2 august 2004, Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), ale cărei dispoziții le-a codificat.

6 Considerentele (5), (7), (15) și (16) ale Directivei 2003/88 prevăd:

„(5) Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente. [...] Lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus – zilnic, săptămânal și anual – și perioade de pauză adecvate. [...]

[...]

(7) Studiile au demonstrat faptul că organismul uman este mai sensibil noaptea la perturbațiile de mediu și la anumite forme solicitante de organizare a muncii și că perioadele lungi de muncă de noapte pot afecta sănătatea lucrătorilor și pot periclita securitatea la locul de muncă.

[...]

(15) Având în vedere problemele pe care organizarea timpului de lucru le poate ridica, este de dorit să se prevadă o anumită flexibilitate în aplicarea anumitor dispoziții din prezenta directivă, asigurându-se în același timp respectarea principiilor protejării securității și sănătății lucrătorilor.

(16) Este necesar să se prevadă ca anumite dispoziții ale prezentei directive să facă obiectul unor derogări puse în aplicare, după caz, de către statele membre sau de către partenerii sociali; ca regulă generală, în cazul unei derogări, lucrătorilor în cauză trebuie să li se ofere perioade de repaus compensatorii echivalente.”

7 Articolul 1 din Directiva 2003/88, care privește obiectul și domeniul de aplicare al acesteia, are următorul cuprins:

„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal; și

(b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.

(3) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE, fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă.

Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (8), prezenta directivă nu se aplică navigatorilor, așa cum sunt definiți în Directiva 1999/63/CE [a Consiliului din 21 iunie 1999 privind Acordul de organizare a timpului de lucru al navigatorilor, încheiat între Asociația Proprietarilor de Nave din Comunitatea Europeană (ECSA) și Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Transporturi din Uniunea Europeană (FST) (JO L 167, p. 33, Ediție specială, 05/ vol. 5, p. 124)].

[...]”

- 8 Articolul 3 din Directiva 2003/88 consacră dreptul oricărui lucrător la o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.
- 9 Articolul 17 alineatele (1)-(3) din această directivă prevede:

„(1) Ținând cont de principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul:

(a) directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome;

(b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau

(c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.

(2) Derogările prevăzute la alineatele (3)-(5) pot fi adoptate prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, cu condiția ca lucrătorii în cauză să beneficieze de perioade de repaus echivalente compensatorii sau dacă, în cazuri excepționale în care nu este

posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de repaus echivalente compensatorii, lucrătorii beneficiază de protecție adecvată.

(3) În conformitate cu alineatul (2) din prezentul articol, se poate deroga de la articolele 3-5, 8 și 16:

[...]

(b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate;

(c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției, în special: [...]

[...]”

Reglementarea națională

¹⁰ Articolul 1 din Decretul nr. 2006-950 a introdus în Codul muncii articolele D. 773-2-1-D. 773-2-7.

- 11 Aceste dispoziții din Codul muncii corespund în prezent, cu excepția unor modificări nesemnificative, articolelor D. 432-1-D. 432-9 din Codul asistenței sociale și al familiei.
- 12 Articolul D. 773-2-1 din Codul muncii prevedea că încheierea unui contract de angajare ca instructor-animator are loc între o persoană fizică, pe de o parte, și o persoană fizică sau juridică, astfel cum este definită la articolul L. 774-2, pe de altă parte, și că durata cumulată a contractelor încheiate de către același titular nu poate depăși 80 de zile pe parcursul unei perioade de 12 luni consecutive.
- 13 Articolul D. 773-2-3 din Codul muncii prevede:

„În orice caz, titularul unui contract beneficiază în fiecare săptămână de un repaus care nu poate dura mai puțin de 24 de ore consecutive.”

- 14 Articolul L. 774-2 din Codul muncii, la care făcea trimitere articolul D. 773-2-1 din același cod și care figurează în prezent, cu excepția unor modificări nesemnificative, la articolele L. 432-1-L. 432-4 din Codul de acțiune socială și familie, prevede:

„Participarea ocazională, în condițiile stabilite în prezentul articol, a unei persoane fizice în cadrul unor activități cu caracter educativ de animare sau de organizare a primirii unui grup de minori care are loc în timpul vacanțelor școlare, concediilor profesionale sau de recreere [...] este considerată activitate cu caracter instructiv-educativ și de recreere.

[...]

Persoanele titulare ale unui contract de angajare ca instructor-educator nu sunt supuse dispozițiilor capitolelor I și II din titlul IV din cartea I, celor ale capitolelor II și III din titlul I din cartea II, nici celor ale capitolului introductiv și ale capitolului I din titlul II din aceeași carte a prezentului cod.

[...]

Timpul de lucru pentru persoanele titulare ale unui contract de angajare ca instructor-educator este stabilit printr-o convenție sau acord la nivel de ramură extinsă sau, în lipsă, prin decret. Nu se poate depăși pentru fiecare persoană un plafon anual de 80 de zile de lucru. Persoana interesată beneficiază de un repaus săptămânal de cel puțin 24 de ore consecutive. [...]"

- 15 Reglementarea franceză nu prevedea și nici nu prevede în prezent că membrii ocazionali și sezonieri ai personalului centrelor de vacanță și de recreere, titulari de contracte de angajare ca instructor-educator, beneficiază de un repaus zilnic de cel puțin 11 ore consecutive.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

- 16 Prin cererea introductivă depusă la 29 ianuarie 2007, Union syndicale a solicitat Conseil d'État anularea Decretului nr. 2006-950. Aceasta a subliniat că decretul menționat intră în contradicție cu Directiva 2003/88, în măsura în care neagă titularilor de contracte de angajare ca instructor-educator, care desfășoară activități ocazionale și sezoniere în centrele de vacanță și de recreere, dreptul la o perioadă minimă de repaus zilnic acordat lucrătorilor prin Codul muncii.

- 17 În opinia Union syndicale, lipsa unui astfel de drept din cadrul reglementării franceze nu respectă obiectivele articolului 3 din Directiva 2003/88, iar plafonul anual de 80 de zile de lucru stabilit în Codul muncii nu poate fi considerat ca reprezentând o protecție adecvată în înțelesul articolului 17 alineatul (2) din aceeași directivă, care stabilește anumite cerințe pe care trebuie să le îndeplinească derogările permise în special la articolul 3 menționat.
- 18 Apreciind că trebuie să se dea un răspuns clar la întrebările ridicate de litigiul cu care este sesizat în ceea ce privește articolele 1, 3 și 17 din Directiva 2003/88, Conseil d'État a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Directiva [2003/88] se aplică unui personal ocazional și sezonier care lucrează cel mult 80 de zile pe an în centre de vacanță și de recreere?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la această întrebare:

- a) Ținând seama de obiectul directivei [2003/88] care, potrivit [alineatului] (1) al articolului 1, constă în stabilirea unor cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru, articolul 17 [din aceasta] trebuie interpretat în sensul că permite:

— fie, în temeiul alineatului (1) al acestuia, să se considere că activitatea ocazională și sezonieră a titularilor unui contract de angajare ca instructor-animator face parte dintre cele în privința cărora, «pe baza

caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru, nu este măsurată și[/sau] predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși»,

- fie, în temeiul [...] alineatului (3) [litera (b)] al acestuia, să se considere «activități de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane»?

- b) În acest din urmă caz, condițiile stabilite la [articolul 17] alineatul (2) [din Directiva 2003/88] în materie de «perioade de repaus echivalente compensatorii» sau de «protecție adecvată» acordată lucrătorilor în cauză, trebuie interpretate în sensul că pot fi îndeplinite printr-un mecanism care limitează la 80 de zile de lucru pe an în centre de vacanță și de recreere activitatea titularilor contractelor în cauză?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- ¹⁹ Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă titularii unor contracte, precum contractele de angajare ca instructor-educator în discuție în acțiunea principală, care desfășoară activități ocazionale și sezoniere în centrele de vacanță și de recreere și care lucrează cel mult 80 de zile pe an, intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88.

- 20 Trebuie amintit de la bun început că această directivă stabilește cerințe minime de securitate și de sănătate pentru organizarea timpului de lucru.
- 21 Directiva menționată definește domeniul său de aplicare în sens larg, în măsura în care, astfel cum rezultă din articolul 1 alineatul (3) al acesteia, directiva se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 89/391, cu excepția anumitor sectoare specifice enumerate în mod explicit (a se vedea Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 45).
- 22 Curtea a considerat deja că rezultă atât din obiectul Directivei 89/391, și anume promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, cât și din modul de redactare a articolului 2 alineatul (1) al acesteia că domeniul de aplicare al respectivei directive de bază trebuie de asemenea să fie interpretat în sens larg (Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 52).
- 23 În lista activităților enumerate la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 89/391, care nu este, de altfel, exhaustivă, se regăsesc activitățile educative, culturale și de recreere, precum și serviciile în general.
- 24 Potrivit articolului 2 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 89/391, această directivă de bază nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia. Totuși, aceste excepții de la domeniul de aplicare al Directivei 89/391 trebuie interpretate în sens restrâns și se referă la anumite activități specifice

din domeniul administrației publice menite să asigure ordinea și securitatea publică, indispensabile bunei desfășurări a vieții în cadrul societății (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap, C-303/98, Rec., p. I-7963, punctele 35 și 36, precum și Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctele 52-55).

- 25 Trebuie să se constate că activitatea personalului ocazional și sezonier din centrele de vacanță și de recreere nu poate fi asimilată unor astfel de activități.
- 26 În consecință, este necesar să se concluzioneze în sensul că activitatea personalului menționat face parte din domeniul de aplicare al Directivei 89/391 și al celui al Directivei 2003/88, întrucât excepția de la domeniul de aplicare prevăzută la articolul 1 alineatul (3) al doilea paragraf din această din urmă directivă se referă doar la navigatori.
- 27 De asemenea, trebuie amintit că, deși noțiunea „lucrător” este definită la articolul 3 litera (a) din Directiva 89/391 în sensul că desemnează orice persoană încadrată în muncă de către un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii, cu excepția personalului de serviciu, Directiva 2003/88 nu a făcut trimitere nici la această dispoziție a Directivei 89/391, nici la definiția noțiunii de lucrător astfel cum rezultă din legislațiile și/sau din practicile naționale.
- 28 Rezultă din această ultimă constatare că, în vederea aplicării Directivei 2003/88, această noțiune nu poate fi interpretată în mod diferit în funcție de sistemele de drept național, ci are o semnificație autonomă specifică dreptului Uniunii. Noțiunea menționată trebuie definită potrivit unor criterii obiective ce caracterizează raportul de muncă, luându-se în considerare drepturile și obligațiile persoanelor implicate. Or, caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, în favoarea unei alte persoane și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (a se vedea,

prin analogie, pentru articolul 39 CE, Hotărârea din 3 iulie 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec., p. 2121, punctele 16 și 17, precum și Hotărârea din 23 martie 2004, Collins, C-138/02, Rec., p. I-2703, punctul 26).

- 29 În contextul oricărei calificări privind noțiunea de lucrător, sarcină care revine instanței naționale, aceasta trebuie să se întemeieze pe criteriile obiective și să evalueze în ansamblu toate împrejurările cauzei cu care este sesizată, care au legătură cu natura atât a activităților în discuție, cât și a raportului dintre părțile în cauză.
- 30 Deși, în opinia instanței de trimitere, titularii unui contract de angajare ca instructor-educator nu sunt supuși anumitor dispoziții ale Codului muncii, trebuie să se amintească faptul că s-a considerat de către Curte că natura juridică *sui generis* a unui raport de muncă din perspectiva dreptului intern nu poate avea nicio consecință asupra calității de lucrător în sensul dreptului Uniunii (a se vedea Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski, C-116/06, Rep., p. I-7643, punctul 26 și jurisprudența citată).
- 31 În ceea ce privește lucrătorii care au un contract de muncă pe durată determinată, precum titularii de contract în cauză în acțiunea principală, Curtea a statuat deja, în contextul Directivei 93/104, că aceasta nu operează nicio diferență între lucrătorii care se află sub incidența unui astfel de contract și cei care se află sub incidența unui contract pe durată nedeterminată, în special în ceea ce privește dispozițiile referitoare la perioadele minime de repaus, care se referă de cele mai multe ori la „orice lucrător” (a se vedea în acest sens Hotărârea BECTU, citată anterior, punctul 46). Această interpretare este valabilă și pentru Directiva 2003/88 și, în special, pentru articolul 3 din aceasta, referitor la repausul zilnic.

- 32 Ținând seama de informațiile furnizate de instanța de trimitere, se pare că persoanele, precum membrii personalului ocazional și sezonier care sunt titulari ai contractului în discuție în acțiunea principală, care lucrează cel mult 80 de zile pe an în centre de vacanță și de recreere, intră sub incidența noțiunii de lucrător, astfel cum este definită la punctul 28 din prezenta hotărâre.
- 33 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată în sensul că titularii unor contracte precum contractele de angajare ca instructor-educator în discuție în acțiunea principală, care desfășoară activități ocazionale și sezoniere în centre de vacanță și de recreere și care lucrează cel mult 80 de zile pe an, intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88.

Cu privire la a doua întrebare

- 34 Prin intermediul celei de a doua întrebări, care are două părți, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă lucrători precum titularii unor contracte de angajare ca instructor-educator, care desfășoară activități ocazionale și sezoniere în centre de vacanță și de recreere, intră sub incidența derogării prevăzute la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 sau a celei prevăzute la alineatul 3 litera (b) al acestui articol. În cazul în care ar fi aplicabil articolul 17 alineatul (3) litera (b) din Directiva 2003/88, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă o reglementare națională care limitează la 80 de zile de lucru pe an activitatea unor astfel de lucrători îndeplinește cerințele stabilite la alineatul (2) al aceluiași articol, potrivit cărora se acordă lucrătorilor în cauză perioade de repaus echivalente compensatorii sau, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de repaus echivalente compensatorii, se acordă lucrătorilor respectivi o protecție adecvată.

- 35 În acest context, trebuie să se amintească cu titlu preliminar că, potrivit dispozițiilor articolului 3 din Directiva 2003/88, statele membre sunt obligate să ia 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.
- 36 Rezultă din jurisprudența Curții că, în ceea ce privește atât modul de redactare a Directivei 2003/88, cât și scopul și economia acesteia, diferitele cerințe stabilite de aceasta în ceea ce privește perioadele minime de repaus, precum cele care figurează la articolul 3, constituie norme de drept social al Uniunii care prezintă o importanță specială și de care trebuie să beneficieze fiecare lucrător cu titlu de cerințe minime necesare pentru asigurarea protecției securității și sănătății sale (a se vedea în special Hotărârea BETCU, citată anterior, punctele 43 și 47, precum și Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, Rec., p. I-7471, punctul 38).
- 37 Ținând seama de obiectivul esențial al Directivei 2003/88, care este acela de a proteja în mod eficient securitatea și sănătatea lucrătorilor, fiecare dintre aceștia trebuie să beneficieze, printre altele, de perioade de repaus adecvate, care trebuie nu doar să fie efective, permițând persoanelor în cauză să se recupereze după oboseala provocată de munca lor, ci totodată să aibă un caracter preventiv de natură să reducă pe cât posibil riscul punerii în pericol a securității și sănătății lucrătorilor, pe care îl poate prezenta acumularea perioadelor de lucru fără repaus necesar (Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger, C-151/02, Rec., p. I-8389, punctul 92, și Hotărârea Comisia/Regatul Unit, citată anterior, punctul 41).
- 38 Din cele ce precedă rezultă că, în principiu, este incompatibilă cu Directiva 2003/88 o reglementare națională precum cea din acțiunea principală, care, prin limitarea activității desfășurate în temeiul unor contracte de angajare ca instructor-educator la 80 de zile pe an, nu prevede că membrii personalului ocazional și sezonier din

centrele de vacanță și de recreere, titulari ai unor astfel de contracte, beneficiază de un repaus minim zilnic impus la articolul 3 din această directivă.

- 39 Situația ar fi diferită numai dacă o asemenea reglementare ar intra sub incidența posibilităților de derogare prevăzute de Directiva 2003/88, în special la articolul 17 din aceasta.
- 40 Ca excepții de la regimul Uniunii în domeniul organizării timpului de lucru prevăzut de Directiva 2003/88, derogările menționate trebuie să primească o interpretare care să reducă domeniul lor de aplicare la ceea ce este absolut necesar pentru a proteja interesele pe care aceste derogări permit a fi protejate (a se vedea Hotărârea Jaeger, citată anterior, punctul 89).
- 41 În primul rând, în ceea ce privește derogarea de la articolul 3 din Directiva 2003/88 care figurează la articolul 17 alineatul (1) din aceasta, derogarea menționată se aplică lucrătorilor al căror timp de lucru, în totalitatea acestuia, nu este măsurat sau prestabil sau poate fi determinat de lucrătorii înșiși datorită caracteristicilor speciale ale activității exercitate.
- 42 Astfel cum subliniază Union syndicale și Comisia Europeană, niciun element din dosarul prezentat Curții nu indică faptul că lucrătorii angajați în centre de vacanță și de recreere, pe baza unui contract de angajare ca instructor-educator, au posibilitatea de a decide cu privire la numărul de ore de lucru pe care îl efectuează. Descrierea efectuată de guvernul francez referitoare la activitățile acestor lucrători și la funcționarea centrelor amintite, a căror exactitate trebuie verificată de instanța de trimitere, tinde să demonstreze contrariul. Dosarul prezentat Curții nu conține niciun element care

să indice că lucrătorii menționați nu sunt obligați să fie prezenți la locul de muncă potrivit unui program stabilit.

- 43 Prin urmare, trebuie să se constate că, luând în considerare informațiile furnizate Curții, articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 are în vedere activități care nu prezintă niciun raport cu activități precum cele exercitate de titularii contractelor de angajare ca instructor-educator în centre de vacanță și de recreere.
- 44 În al doilea rând, referitor la excepția care figurează la articolul 17 alineatul (3) litera (b) din Directiva 2003/88, această dispoziție prevede că, în conformitate cu alineatul (2) din acest articol, se poate deroga de la articolul 3 din această directivă „în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate”.
- 45 Chiar dacă este adevărat că, astfel cum au subliniat Union syndicale și guvernul ceh, membrii personalului din centre de vacanță și de recreere desfășoară activități de educare și de animare a minorilor primiți în centrele amintite, nu este mai puțin adevărat că, astfel cum a constatat guvernul francez, îi revine totodată acestui personal obligația de a asigura supravegherea permanentă a minorilor menționați. Aceștia, nefiind însoțiți de părinții lor, sunt supuși unei supravegheri constante din partea personalului care lucrează în respectivele centre în vederea asigurării securității lor. În plus, astfel cum a subliniat guvernul francez, contribuția pedagogică și educativă a centrelor menționate rezidă în egală măsură, dacă nu chiar în primul rând, în acest mod de funcționare specific și original potrivit căruia minorii găzduiți locuiesc în permanență, pe parcursul mai multor zile, împreună cu animatorii lor și cu directorii.

- 46 În aceste împrejurări, trebuie să se constate că activitățile unor lucrători, precum titularii de contracte de angajare ca instructor-educator, care lucrează în centre de vacanță și de recreere, pot intra sub incidența derogării prevăzute la articolul 17 alineatul (3) litera (b) din Directiva 2003/88, în măsura în care cerințele prevăzute la alineatul (2) al aceluiași articol sunt îndeplinite.
- 47 Pe de altă parte, astfel cum subliniază Comisia, având în vedere caracteristicile activităților și ale funcționării centrelor de vacanță și de recreere, aceste activități ar putea eventual să intre totodată sub incidența excepției la articolul 3 din Directiva 2003/88 prevăzută la articolul 17 alineatul (3) litera (c) din aceasta, referitoare la activitățile care se caracterizează prin necesitatea asigurării continuității serviciului sau a producției.
- 48 Desigur, activitățile personalului ocazional și sezonier din centrele de vacanță și de recreere nu sunt menționate în lista care figurează la această dispoziție. Cu toate acestea, trebuie să se arate că, pe de o parte, nu este vorba despre o listă exhaustivă și că, pe de altă parte, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 45 din prezenta hotărâre, activitățile menționate se caracterizează prin necesitatea asigurării continuității serviciului, din moment ce minorii găzduiți în aceste centre locuiesc în permanență, pe parcursul întregului sejur, împreună cu personalul centrelor menționate și sub supravegherea acestuia.
- 49 Astfel fiind, potrivit însuși articolului 17 alineatul (2) din Directiva 2003/88, punerea în aplicare a derogărilor care figurează la alineatul (3) literele (b) și (c) al acestui articol, în special în ceea ce privește durata repausului zilnic prevăzut la articolul 3 din această directivă, este subordonată în mod expres cerinței ca lucrătorilor în cauză să le fie acordate perioade de repaus echivalente compensatorii sau, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade de repaus

echivalente compensatorii, ca lucrătorilor menționați să le fie acordată o protecție adecvată.

- 50 Rezultă din jurisprudența Curții că „perioadele de repaus echivalente compensatorii”, în sensul articolului 17 alineatul (2) din Directiva 2003/88, trebuie, pentru a răspunde atât acestor calificative, cât și obiectivului acestei directive astfel cum este menționat la punctul 37 din prezenta hotărâre, să se caracterizeze prin faptul că, pe parcursul acestor perioade, lucrătorul nu este supus, față de angajatorul său, niciunei obligații susceptibile să îl împiedice să se dedice intereselor sale proprii, în mod liber și neîntrerupt, în scopul neutralizării efectelor muncii asupra securității și sănătății respectivului lucrător. Astfel de perioade de repaus trebuie să urmeze imediat timpului de lucru pe care se presupune că îl compensează, pentru a evita instalarea unei stări de oboseală sau de surmenaj a lucrătorului din cauza acumulării unor perioade de lucru consecutive (a se vedea Hotărârea Jaeger, citată anterior, punctul 94).
- 51 Prin urmare, pentru a asigura securitatea lucrătorului, precum și o protecție eficientă a sănătății acestuia, trebuie, ca regulă generală, să se prevadă alternarea cu regularitate a perioadei de lucru și a perioadei de repaus. Astfel, pentru a se putea odihni în mod efectiv, lucrătorul trebuie să beneficieze de posibilitatea de a se sustrage din mediul său de lucru pe parcursul unui număr determinat de ore, care trebuie să fie nu numai consecutive, ci și să urmeze direct unei perioade de lucru, cu scopul de a permite persoanei interesate să se destindă și să înlătore oboseala cauzată de desfășurarea atribuțiilor sale. Această cerință pare cu atât mai necesară cu cât, prin derogare de la regula generală, timpul de lucru care se desfășoară în mod normal în timpul zilei este prelungit prin îndeplinirea unui serviciu de gardă (Hotărârea Jaeger, citată anterior, punctul 95).
- 52 În aceste condiții, o dispoziție de drept național precum cea în discuție în acțiunea principală, care prevede că durata cumulată a unor contracte precum contractele de angajare ca instructor-educator încheiate de către același titular nu poate depăși 80

de zile pe parcursul unei perioade de 12 luni consecutive, nu respectă obligația care le incumbă statelor membre și, dacă este cazul, partenerilor sociali de a asigura că sunt acordate perioadele de repaus echivalente compensatorii impuse de articolul 17 alineatul (2) din Directiva 2003/88.

53 Astfel, cum subliniază și Union syndicale și guvernul ceh, ținând seama de obiectivul de protecție urmărit de Directiva 2003/88, numărul maxim de zile de lucru pe an este lipsit de relevanță în ceea ce privește perioadele de repaus echivalente compensatorii amintite.

54 Cu toate acestea, guvernul francez susține că natura excepțională a activităților personalului centrelor de vacanță și de recreere nu permite acordarea unor perioade de repaus echivalente compensatorii. Astfel, persoanele găzduite în astfel de centre ar fi minori care petrec în locurile menționate mai multe zile pe parcursul cărora se află sub supravegherea aceluiași personal atât ziua, cât și noaptea. Acordarea repausului compensatoriu, astfel cum este definit de Curte la punctul 94 din Hotărârea Jaeger, citată anterior, membrilor personalului ocazional și sezonier al centrelor amintite ar implica faptul ca aceștia să își ia repausul în timpul sejurului minorilor pe care îi au în grijă și ar avea drept consecință ca aceștia din urmă să fie privați temporar, inclusiv în timpul nopții, de prezența instructorilor-animatori, care sunt totuși, în lipsa părinților lor, adulții care îi cunosc cel mai bine și în care au încredere. Din moment ce ar exista motive obiective care să împiedice acordarea perioadelor de repaus echivalente compensatorii, impunerea unei limite anuale de zile în care să poată lucra titularii de contracte de angajare ca instructor-educator ar corespunde unei protecții adecvate a lucrătorilor în discuție, în sensul articolului 17 alineatul (2) din Directiva 2003/88.

55 În privința acestei argumentări, trebuie să se amintească faptul că, astfel cum rezultă din modul de redactare a articolului 17 alineatul (2) din Directiva 2003/88, numai în

situații cu adevărat excepționale această dispoziție permite ca o altă „protecție adecvată” să poată fi acordată lucrătorului, când acordarea unor perioade de repaus echivalente compensatorii nu este posibilă din motive obiective (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Jaeger, citată anterior, punctul 98).

- 56 Decizia de trimitere nu conține multe informații concrete în ceea ce privește desfășurarea activităților personalului centrelor de vacanță și de recreere, modul în care sunt planificate aceste activități și nevoile de personal ale centrelor menționate.
- 57 Desigur, nu poate fi exclus, ținând seama de descrierea activităților amintite și de responsabilitățile personalului din centrele în discuție în privința minorilor care sunt găzduiți în aceste centre, ca în mod excepțional, din motive obiective, să nu fie posibil să se asigure ca o perioadă de lucru să fie alternată cu regularitate cu una de repaus, astfel cum se impune prin articolul 3 din Directiva 2003/88, conform Hotărârii Jaeger, citată anterior.
- 58 Cu toate acestea, nu este mai puțin adevărat că impunerea unui plafon anual în ceea ce privește zilele lucrate, precum cel prevăzut în reglementarea franceză în discuție în acțiunea principală, nu poate fi în niciun caz considerată o protecție adecvată în înțelesul articolului 17 alineatul (2) din Directiva 2003/88. Astfel, după cum rezultă și din considerentul (15) al acestei directive, dacă o anumită flexibilitate este recunoscută statelor membre în aplicarea anumitor dispoziții ale directivei amintite, acestea trebuie totuși să asigure respectarea principiilor protecției securității și sănătății lucrătorilor.
- 59 Chiar dacă articolul 17 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie, așadar, interpretat în sensul că acesta conferă o anumită marjă de apreciere statelor membre și, dacă este cazul, partenerilor sociali pentru stabilirea, în cazuri excepționale, a unei protecții adecvate pentru lucrătorii în discuție, nu este mai puțin adevărat că această protecție,

care privește securitatea și sănătatea acestor lucrători, urmărește totodată, la fel ca perioada minimă de repaus zilnic prevăzută la articolul 3 din această directivă sau ca perioadele de repaus echivalente compensatorii prevăzute la articolul 17 alineatul (2) din directiva menționată, să permită lucrătorilor amintiți să se destindă și să înlăture oboseala cauzată de desfășurarea atribuțiilor lor.

⁶⁰ Chiar dacă natura specifică a muncii sau contextul particular în care aceasta este desfășurată permite, în mod excepțional, să se deroge de la articolul 3 din Directiva 2003/88 și de la obligația ca o perioadă de lucru să alterneze în mod regulat cu o perioadă de repaus, o reglementare națională care nu permite lucrătorilor să beneficieze de dreptul de repaus zilnic pe toată durata contractului lor de muncă, chiar dacă este vorba despre un contract cu o durată maximă de 80 de zile pe an, nu numai că lipsește de conținut un drept individual recunoscut în mod expres de această directivă, ci se află totodată în contradicție cu obiectivul acestei directive [a se vedea în acest sens, în ceea ce privește articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, Hotărârea BECTU, citată anterior, punctul 48].

⁶¹ Având în vedere considerentele ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare adresată în sensul că titularii unor contracte precum contractele de angajare ca instructor-educator în discuție în acțiunea principală, care desfășoară activități ocazionale și sezoniere în centrele de vacanță și de recreere, intră sub incidența derogării prevăzute la articolul 17 alineatul (3) litera (b) și/sau (c) din Directiva 2003/88.

⁶² O reglementare națională care limitează activitatea titularilor unor astfel de contracte la 80 de zile de lucru pe an nu îndeplinește cerințele stabilite la articolul 17 alineatul (2) din această directivă pentru aplicarea derogării amintite, potrivit căroră se acordă lucrătorilor în cauză perioade de repaus echivalente compensatorii sau, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade, se acordă lucrătorilor respectivi o protecție adecvată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 63 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, 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:

- 1) **Titularii unor contracte, precum contractele de angajare ca instructor-educator în discuție în acțiunea principală, care desfășoară activități ocazionale și sezoniere în centre de vacanță și de recreere și care lucrează cel mult 80 de zile pe an, intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.**

- 2) **Titularii unor contracte precum contractele de angajare ca instructor-educator în discuție în acțiunea principală, care desfășoară activități ocazionale și sezoniere în centre de vacanță și de recreere, intră sub incidența derogării prevăzute la articolul 17 alineatul (3) litera (b) și/sau (c) din Directiva 2003/88.**

O reglementare națională prin care se limitează activitatea titularilor unor astfel de contracte la 80 de zile de lucru pe an nu îndeplinește cerințele stabilite la articolul 17 alineatul (2) din această directivă pentru aplicarea derogării amintite, potrivit cărora se acordă lucrătorilor în cauză perioade de

repaus echivalente compensatorii sau, în cazuri excepționale în care nu este posibil, din motive obiective, să se acorde asemenea perioade, se acordă lucrătorilor respectivi o protecție adecvată.

Semnături