

# Cauza C-386/09

## **Jhonny Briot împotriva Randstad Interim și alții**

(cerere de pronunțare a unei hotărâri  
preliminare formulată de cour du travail de Bruxelles)

„Articolul 104 alineatul (3) al doilea paragraf din Regulamentul de procedură —  
Directiva 2001/23/CE — Transfer de întreprinderi — Menținerea  
drepturilor lucrătorilor — Neprelungirea contractului de muncă pe durată  
determinată al unui lucrător temporar”

Ordonanța Curții (Camera a șaptea) din 15 septembrie 2010 . . . . . I - 8473

### Sumarul ordonanței

*Politică socială — Aproximarea legislațiilor — Transferuri de întreprinderi — Menținerea  
drepturilor lucrătorilor — Directiva 2001/23*

*[Directiva 2001/23 a Consiliului, art. 3 alin. (1) primul paragraf și art. 4 alin. (1) primul  
paragraf]*

I - 8471

Atunci când contractul de muncă pe durată determinată al unui lucrător temporar a luat sfârșit, prin ajungerea la termenul convenit, la o dată anterioară celei a transferului activității la care acest lucrător temporar era repartizat, neprelungirea contractului respectiv ca urmare a acestui transfer nu încalcă interdicția prevăzută la articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2001/23 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități. Prin urmare, nu trebuie să se considere că acel lucrător temporar se mai află la dispoziția întreprinderii utilizatoare la data transferului respectiv.

durată determinată. Faptul că data la care expiră un astfel de contract precedă data prevăzută pentru transferul activității la care era repartizat lucrătorul nu poate crea un astfel de drept. Așadar, neprelungirea unui contract de muncă temporară pe durată determinată, din cauza lipsei unui nou acord de voințe între angajator și lucrător, nu poate fi asimilată unei concedieri în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2001/23, prin care contractul de muncă sau raportul de muncă încetează printr-o decizie unilaterală a angajatorului.

Astfel, în principiu, lucrătorul nu are dreptul la reînnoirea unui contract de muncă pe

(a se vedea punctele 33, 34 și 37 și dispozitivul)