



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
prezentate la 27 aprilie 2017¹

Cauzele conexate C-168/16 și C-169/16

**Sandra Nogueira,
Victor Perez-Ortega,
Virginie Mauguit,
Maria Sanchez-Odogherty,
José Sanchez-Navarro
împotriva
Crewlink Ltd (C-168/16)
și
Miguel José Moreno Osacar
împotriva
Ryanair, fostă Ryanair Ltd (C-169/16)**

[cerere de decizie preliminară formulată de cour du travail de Mons (Curtea pentru Litigii de Muncă din Mons, Belgia)]

„Trimitere preliminară – Regulamentul (CE) nr. 44/2001 – Cooperare judiciară în materie civilă – Competență judiciară – Articolul 19 – Competența în materia contractelor individuale de muncă – Competența de la locul obișnuit de executare a contractului de muncă – Sectorul aerian – Personal de cabină – Regulamentul (CEE) nr. 3922/91 – Noțiunea «bază de reședință»”

I. Introducere

1. Cour du travail de Mons (Curtea pentru Litigii de Muncă din Mons) (Belgia) adresează Curții două întrebări preliminare formulate în termeni aproape identici și care privesc interpretarea articolului 19 punctul 2 din Regulamentul (CE) nr. 44/2001².

2. Aceste întrebări se înscriu în cadrul a două litigii între, pe de o parte, doamna Sandra Nogueira, domnul Victor Perez-Ortega, doamnele Virginie Mauguit și Maria Sanchez-Odogherty și domnul José Sanchez-Navarro (cauza C-168/16) și, respectiv, domnul Miguel José Moreno Osacar (cauza C-169/16) (denumiți în continuare, împreună, „apelanții”) și, pe de altă parte, Crewlink Ltd (cauza C-168/16) și, respectiv, Ryanair, fostă Ryanair Ltd (cauza C-169/16), foști angajatori ai apelanților, cu privire la condițiile de angajare și de concediere care au fost aplicate de acestea din urmă apelanților.

3. În acest stadiu al litigiilor principale, părțile sunt în dezacord în ceea ce privește stabilirea statului membru ale cărui instanțe sunt competente la nivel internațional pentru soluționarea acestor litigii în temeiul Regulamentului nr. 44/2001.

¹ Limba originală: franceza.

² Regulamentul 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).

4. Având în vedere contextul specific al transportului aerian internațional de pasageri, în care angajații pot fi chemați să își îndeplinească activitatea pe teritoriul mai multor state membre, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea noțiunii „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea”, care figurează la articolul 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001.

5. Pentru motivele prezentate în continuare, propunem Curții să aplice jurisprudența sa constantă cu privire la contractele de muncă executate pe teritoriul mai multor state membre dezvoltată în cadrul Convenției de la Bruxelles³ și al Convenției de la Roma⁴ și, prin urmare, să declare că acest loc se află în locul în care sau din care angajatul se achită cu titlu principal de obligațiile sale față de angajator.

II. Cadrul juridic

A. Regulamentul nr. 44/2001

6. Subliniem, cu titlu introductiv, că dispozițiile relevante ale Regulamentului nr. 44/2001, citate în continuare, nu au fost modificate între data adoptării regulamentului menționat și data faptelor pertinente în litigiile principale.

7. Considerentul (13) al Regulamentului nr. 44/2001 prevede:

„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.”

8. Secțiunea 5 din capitolul II din regulamentul menționat, intitulat „Competența în materia contractelor individuale de muncă”, cuprinde articolele 18-21 din același regulament.

9. Articolul 18 alineatul (1) din Regulamentul nr. 44/2001 prevede că, în materia contractelor individuale de muncă, competența se determină în conformitate cu dispozițiile din această secțiune, fără a se aduce atingere articolului 4 și articolului 5 punctul 5 din acest regulament.

10. Articolul 19 din regulamentul menționat 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.”

3 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, denumită în continuare „Convenția de la Bruxelles”).

4 Convenția 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”). Vom propune Curții să aplice jurisprudența referitoare la această convenție prin analogie: a se vedea punctele 73-80 din prezentele concluzii.

11. Articolul 21 din Regulamentul nr. 44/2001 prevede:

„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.”

B. Regulamentul (CEE) nr. 3922/91

12. Potrivit articolului 1 alineatul (1) din acesta, Regulamentul (CEE) nr. 3922/91⁵ „se aplică 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”.

13. Anexa III la Regulamentul nr. 3922/91, intitulată „Cerințe tehnice și proceduri administrative comune aplicabile transportului comercial cu aeronave”, a fost introdusă prin Regulamentul (CE) nr. 1899/2006⁶.

14. Această anexă III cuprinde o subparte Q intitulată „Limitări ale timpului de zbor și de serviciu și cerințe privind timpul de odihnă”. În cadrul acestei subpărți Q, norma OPS 1.1095 punctul 1.7 definește noțiunea „bază de reședință” după cum urmează:

„Locația 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.”

15. Norma OPS 1.1090 punctul 3.1 prevede în plus că operatorul este obligat să desemneze o bază de reședință pentru fiecare membru al echipajului.

16. Anexa III menționată a fost înlocuită în două rânduri prin Regulamentele (CE) nr. 8/2008⁷ și, respectiv, (CE) nr. 859/2008⁸, fără însă ca modul de redactare a normelor citate anterior să fi fost modificat.

C. Regulamentul (CE) nr. 883/2004

17. În titlul II, intitulat „Stabilirea legislației aplicabile”, articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004⁹ prevede:

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

⁵ Regulamentul 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).

⁶ Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2006 de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 3922/91 al Consiliului privind armonizarea cerințelor tehnice și a procedurilor administrative în domeniul aviației civile (JO 2006, L 377, p. 1, Ediție specială, 07/vol. 17, p. 35).

⁷ Regulamentul Comisiei din 11 decembrie 2007 de modificare a Regulamentului nr. 3922/91 (JO 2008, L 10, p. 1).

⁸ Regulamentul Comisiei din 20 august 2008 de modificare a Regulamentului nr. 3922/91 (JO 2008, L 254, p. 1).

⁹ Regulamentul 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).

18. Articolul 11 alineatul (5) din Regulamentul nr. 883/2004, introdus prin Regulamentul (UE) nr. 465/2012¹⁰, prevede:

„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 [nr. 3922/91].”

19. Precizăm că această modificare nu se aplică *ratione temporis* în circumstanțele din litigiile principale.

III. Litigiile principale și întrebările preliminare

20. Ryanair este o societate de drept irlandez al cărei sediu social se află în Irlanda și care își desfășoară activitatea în sectorul transportului aerian internațional de pasageri.

21. Crewlink (cauza C-168/16) este o societate de drept irlandez al cărei sediu social se află în Irlanda și care este specializată în recrutarea și formarea personalului de bord pentru companiile aeriene.

22. Toate contractele de muncă încheiate între Crewlink și apelanți în cauza C-168/16 prevedeau că angajatul ar fi detașat la Ryanair în calitate de personal de cabină.

23. Doamna Nogueira (cauza C-168/16) este cetățean portughez. Aceasta a fost angajată de Crewlink în calitate de însoțitor de zbor începând cu 8 octombrie 2009 în cadrul unui contract pe durată determinată de trei ani. Ea a demisionat la 4 aprilie 2011.

24. Domnul Perez-Ortega (cauza C-168/16) este cetățean spaniol. Angajarea sa la Crewlink privea atribuții de însoțitor de zbor în cadrul unui contract pe durată determinată de trei ani, semnat la Porto (Portugalia). Acesta a demisionat la 15 iunie 2011.

25. Doamna Mauguit (cauza C-168/16) este cetățean belgian. Aceasta a fost angajată de Crewlink ca însoțitor de zbor în cadrul unui contract pe durată determinată de trei ani semnat la Dublin (Irlanda). Ea a fost concediată la 24 iunie 2011.

26. Doamna Sanchez-Odogherty (cauza C-168/16) este cetățean spaniol. La 1 aprilie 2010, aceasta a fost angajată de Crewlink în calitate de însoțitor de zbor în cadrul unui contract pe durată determinată de trei ani. Ea a demisionat la 20 iunie 2011.

27. Domnul Sanchez-Navarro (cauza C-168/16) este cetățean spaniol. La 8 octombrie 2009, acesta a fost angajat de Crewlink în calitate de însoțitor de zbor în cadrul unui contract pe durată determinată de trei ani semnat la Dublin. El a fost concediat la 10 noiembrie 2011.

28. Domnul Moreno Osacar (cauza C-169/16) este cetățean spaniol. La 21 aprilie 2008, acesta a încheiat un contract de muncă cu Ryanair în calitate de „cabin services agent”. Activitățile sale au început la 1 mai 2008. El a demisionat la 16 iunie 2011.

29. Toate contractele de muncă încheiate între apelanți, pe de o parte, și Crewlink și Ryanair, pe de altă parte (denumite în continuare, împreună, „contractele de muncă în litigiu”) erau redactate în engleză.

¹⁰ Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului din 22 mai 2012 de modificare a Regulamentului nr. 883/2004 și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului nr. 883/2004 (JO 2012, L 149, p. 4).

30. În temeiul acestor contracte, atribuțiile apelanților includeau în special siguranța, îngrijirea, asistența și controlul pasagerilor, asistența la îmbarcare, vânzările la bordul avionului și curățenia în interiorul avionului.

31. Contractele de muncă în litigiu precizau că erau reglementate de dreptul irlandez.

32. În plus, aceste contracte includeau o clauză de alegere a instanței prin care se atribuie competența instanțelor irlandeze. Potrivit instanței de trimitere, această clauză este însă inopozabilă apelanților în temeiul articolului 21 din Regulamentul nr. 44/2001.

33. Contractele respective mai stipulau că prestațiile apelanților erau considerate ca fiind efectuate în Irlanda, având în vedere faptul că aceștia își exercitau atribuțiile la bordul unor avioane înregistrate în Irlanda.

34. Totuși, instanța de trimitere subliniază în această privință că avioanele la bordul cărora apelanții au efectuat prestații erau staționate la Charleroi (Belgia) și că este irelevant, în această privință, că respectivele avioane erau înmatriculate în Irlanda.

35. Contractele de muncă în litigiu desemnau aeroportul Charleroi ca bază de reședință („home base”) a apelanților, permițându-le totodată angajatorilor să îi transfere la un alt aeroport. Nu se contestă însă că aeroportul Charleroi a fost singura bază de reședință a apelanților în cadrul acestor contracte.

36. Apelanții erau obligați prin contract să locuiască la mai puțin de o oră de baza lor de reședință, astfel încât aceștia au locuit în Belgia în timpul executării contractelor respective.

37. Toți apelanții își începeau și își încheiau ziua de lucru la aeroportul Charleroi. În mod mai specific, din constatările efectuate de instanța de trimitere reiese că:

- apelanții primeau instrucțiunile la aeroportul Charleroi prin consultarea intranetului angajatorilor;
- apelanții decolau întotdeauna de pe aeroportul Charleroi pentru a ajunge la o destinație precisă;
- la plecarea de pe acest aeroport de destinație, aceștia se întorceau întotdeauna la Charleroi și
- atunci când pentru aceeași zi erau prevăzute mai multe călătorii dus-întors, rotațiile în spațiul european se efectuau de fiecare dată de la Charleroi și către Charleroi la sfârșitul zilei.

38. Ryanair (cauza C-169/16) a respins orice idee a unei sucursale prezente în Belgia, însă a admis că dispunea în acest stat de un birou („crewroom”).

39. Crewlink (cauza C-168/16) a susținut în fața instanței de trimitere că nu dispunea de o sucursală sau de un birou în Belgia de unde ar fi organizată activitatea sa și că instrucțiunile referitoare la activitatea apelanților erau emise de la birourile situate în Irlanda. Această instanță precizează totuși că Crewlink a admis la ședință că dispunea în Belgia de un birou comun cu Ryanair denumit „crewroom”.

40. În caz de incapacitate de muncă, apelanții trebuiau să se prezinte la aeroportul Charleroi în vederea completării unui formular care era transmis ulterior către „head office” al angajatorului lor la Dublin.

41. În cazul unei probleme disciplinare, angajatul era convocat la o primă întâlnire cu un membru al personalului de încadrare în sala echipajului la aeroportul Charleroi. Următoarele etape ale procedurii disciplinare erau efectuate din Dublin.

42. Apelanții consideră că dispozițiile dreptului irlandez, aplicate de Crewlink și de Ryanair raportului lor de muncă, sunt mai puțin avantajoase decât dispozițiile dreptului belgian, Or, nu ar exista nicio legătură între apelanți și Irlanda din moment ce aceștia nu au locuit niciodată în acest stat, nu au lucrat în acest stat și, în ceea ce îi privește pe unii dintre ei, s-au deplasat în acest stat o singură dată pentru a-și semna contractul și pentru a deschide un cont bancar.

43. Considerând că Crewlink și Ryanair erau obligate să respecte și să aplice dispozițiile dreptului belgian și că instanțele belgiene sunt competente să le soluționeze cererea, apelanții au introdus la 8 decembrie 2011 acțiuni la tribunal du travail de Charleroi (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Charleroi, Belgia) pentru a obține, în temeiul dispozițiilor dreptului muncii belgian, obligarea angajatorilor la plata unei sume evaluate cu titlu provizoriu la 20 000 de euro pentru fiecare apelant, reprezentând diferența datorată pentru salarii, cuantumul primelor de noapte, plata de ore suplimentare, rambursarea cheltuielilor de transport, a cheltuielilor legate de achiziționarea, utilizarea și curățarea uniformei, a cheltuielilor de formare, plata despăgubirilor corespunzătoare contravalorii tichetelor de masă, sume reprezentând diferența dintre salariul garantat și salariul efectiv plătit, precum și o compensație.

44. Doamna Mauguit și domnul Sanchez-Navarro, care au fost concediați de Crewlink (cauza C-168/16), solicită, în plus, plata unei indemnizații compensatorii de preaviz corespunzătoare unui număr de trei luni de remunerație.

45. În schimb, Crewlink și Ryanair consideră că instanțele irlandeze sunt competente să soluționeze aceste litigii.

46. Prin două hotărâri pronunțate la 4 noiembrie 2013, tribunal du travail de Charleroi (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Charleroi) a considerat că instanțele belgiene nu erau competente să soluționeze aceste cereri.

47. La 28 noiembrie 2013, apelanții au declarat apel împotriva acestor hotărâri, arătând în special că instanțele belgiene sunt competente să soluționeze litigiile principale în temeiul articolelor 18-21 din Regulamentul nr. 44/2001 și că dreptul belgian reglementează raporturile de muncă în discuție în cauzele principale în temeiul articolului 6 din Convenția de la Roma.

48. Instanța de trimitere consideră că există îndoieli în ceea ce privește interpretarea care trebuie dată articolului 19 punctul 2 din Regulamentul nr. 44/2001 și mai ales noțiunii „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea”, având în vedere particularitățile sectorului navigației aeriene.

49. În acest context, cour du travail de Mons (Curtea pentru Litigii de Muncă din Mons) a decis să suspende judecarea cauzelor principale și să adreseze Curții o întrebare preliminară în cauza C-168/16 și o întrebare preliminară în cauza C-169/16, care sunt redactate în următorii termeni aproape identici¹¹:

„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, astfel cum au fost prevăzute de [Convenția de la Bruxelles], precum și prin Regulamentul nr. 44/2001 [...],

¹¹ Precizăm că această formulare contopește întrebarea adresată în cauza C-168/16 și pe cea adresată în cauza C-169/16. Singura diferență dintre aceste două întrebări, care se reflectă în întrebarea reformulată, are în vedere circumstanța că apelanții din cauza C-168/16 sunt puși la dispoziția Ryanair, în timp ce apelantul din cauza C-169/16 este angajat direct de Ryanair. Această circumstanță nu este însă pertinentă pentru a răspunde la întrebarea adresată: a se vedea punctul 108 din prezentele concluzii.

- de particularitățile legate de sectorul navigației aeriene europene, în cadrul căruia personalul navigant [pus la dispoziția sau angajat de o] companie aeriană al cărei sediu social este stabilit [pe teritoriul unui stat membru], [...] survolează în fiecare zi teritoriul Uniunii Europene pornind de la o bază de reședință care poate fi situată, precum în speță, [pe teritoriul unui alt stat membru],
- de particularitățile proprii [litigiilor principale],
- de criteriul dedus din noțiunea «bază de reședință» [definită în anexa III la Regulamentul (CEE) nr. 3922/91, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul nr. 1899/2006] 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 [Curte],

noțiunea «locul obișnuit de executare a contractului de muncă», astfel cum este prevăzută la articolul 19 punctul 2 din Regulamentul [nr. 44/2001], nu poate fi interpretată în sensul că este asimilabilă noțiunii «bază de reședință», definită în anexa III la Regulamentul nr. 3922/91 [astfel cum a fost modificat prin Regulamentul nr. 1899/2006] [...],

pentru a se stabili [statul membru] pe teritoriul căruia angajații își desfășoară în mod obișnuit munca atunci când acești angajați, [în calitatea lor de membri ai personalului navigant, sunt puși la dispoziția sau angajați de o] companie supusă dreptului unui [stat membru și] care efectuează transport internațional de pasageri pe cale aeriană pe întregul teritoriu al [Uniunii],

din moment ce acest criteriu de legătură, dedus din «baza de reședință» înțelegea ca «centru efectiv al raportului de muncă», în măsura în care toți angajații își încep în mod sistematic ziua de lucru și o încheie în acest loc, organizându-și aici activitatea zilnică, și în proximitatea căreia și-au stabilit, pe perioada raporturilor contractuale [...], reședința efectivă, este cel care prezintă, în același timp, cele mai strânse legături cu un stat [membru] și asigură protecția cea mai adecvată părții defavorizate în cadrul raportului contractual?”

IV. Procedura în fața Curții

50. Cererile de decizie preliminară au fost înregistrate la grefa Curții la 25 martie 2016.

51. Apelanții, Ryanair, guvernele belgian, francez, neerlandez, suedez, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise.

52. La ședința din 2 februarie 2017, apelanții, Crewlink, Ryanair, guvernul belgian, Irlanda, guvernele francez și suedez, precum și Comisia au fost prezente pentru a-și prezenta observațiile.

V. Analiză

53. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită Curții să stabilească dacă articolul 19 punctul 2 din Regulamentul nr. 44/2001 trebuie interpretat în sensul că, în ceea ce privește un angajat care își desfășoară activitatea în sectorul transportului aerian internațional ca membru al personalului de cabină, „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea” poate fi asimilat „bazei de reședință”, definită în anexa III la Regulamentul nr. 3922/91, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul nr. 1899/2006.

54. După cunoștințele noastre, Curtea nu a avut încă oportunitatea de a interpreta articolul 19 punctul 2 din Regulamentul nr. 44/2001 într-un context precum cel al cauzelor principale, și anume cel al angajaților care își desfășoară activitatea în sectorul transportului aerian internațional și care își execută contractul de muncă pe teritoriul mai multor state membre.

55. Diferite elemente de răspuns pot fi însă identificate în cadrul jurisprudenței Curții cu privire la executarea unui contract de muncă pe teritoriul mai multor state, atât în cadrul Convenției de la Bruxelles (titlul A), cât și, prin analogie, în cadrul Convenției de la Roma (titlul B), iar aceste elemente vor putea fi transpuse în mod util în cadrul Regulamentului nr. 44/2001 (titlul C).

56. Înainte de a efectua descrierea acestor elemente de răspuns, amintim că, potrivit unei jurisprudențe constante, la interpretarea dispozițiilor cu privire la contractele de muncă, atât în cadrul Regulamentului nr. 44/2001, cât și în cadrul celor două convenții citate anterior, trebuie să se țină seama de preocuparea de a asigura o protecție adecvată părții contractante care este cea mai defavorizată din punct de vedere social, în speță angajatul¹².

57. În plus, subliniem că clauzele de atribuire a competenței instanțelor irlandeze introduse în contractele de muncă în litigiu nu sunt opozabile apelanților în temeiul articolului 21 din Regulamentul nr. 44/2001, astfel cum au subliniat instanța de trimitere, apelanții, guvernele francez și suedez, precum și Comisia.

58. Astfel, aceste clauze nu se încadrează în niciuna dintre cele două situații avute în vedere de dispoziția menționată, și anume cea a unei clauze ulterioare nașterii diferendului sau a unei clauze care permite angajatului să sesizeze alte instanțe decât cele indicate în secțiunea 5 din capitolul II din acest regulament.

A. Executarea unui contract de muncă pe teritoriul mai multor state în cadrul Convenției de la Bruxelles

59. Înainte de a examina jurisprudența Curții cu privire la Convenția de la Bruxelles, reamintim că, întrucât Regulamentul nr. 44/2001 înlocuiește această convenție, interpretarea dată de Curte în privința dispozițiilor convenției menționate este valabilă și pentru dispozițiile acestui regulament atunci când dispozițiile respectivelor instrumente pot fi calificate ca fiind echivalente¹³.

60. În această privință, subliniem că articolul 19 punctul 2 din Regulamentul nr. 44/2001 este redactat în termeni cvasiidentici cu cei ai articolului 5 punctul 1 a doua și a treia teză din Convenția de la Bruxelles, în versiunea rezultată din Convenția de la San Sebastián¹⁴.

¹² În ceea ce privește Regulamentul nr. 44/2001, a se vedea considerentul (13) al acestui regulament, precum și în special și în acest sens Hotărârea din 22 mai 2008, Glaxosmithkline și Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, punctul 17), Hotărârea din 19 iulie 2012, Mahamdia (C-154/11, EU:C:2012:491, punctele 44-46 și 60), precum și Hotărârea din 10 septembrie 2015, Holterman Ferho Exploitation și alții (C-47/14, EU:C:2015:574, punctul 43). În ceea ce privește Convenția de la Bruxelles, a se vedea în special Hotărârea din 13 iulie 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, punctele 18-20), Hotărârea din 27 februarie 2002, Weber (C-37/00, EU:C:2002:122, punctul 40), și Hotărârea din 10 aprilie 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, punctul 18). În ceea ce privește Convenția de la Roma, a se vedea în special și în acest sens Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctele 40-42), și Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctul 35).

¹³ Hotărârea din 16 iulie 2009, Zuid-Chemie (C-189/08, EU:C:2009:475, punctul 18), Hotărârea din 10 septembrie 2015, Holterman Ferho Exploitation și alții (C-47/14, EU:C:2015:574, punctul 38), precum și Hotărârea din 16 iunie 2016, Universal Music International Holding (C-12/15, EU:C:2016:449, punctul 22).

¹⁴ Convenția privind aderarea Regatului Spaniei și a Republicii Portugheze la Convenția privind competența judiciară și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială, precum și la Protocolul cu privire la interpretarea acesteia de către Curtea de Justiție, cu modificările aduse prin Convenția privind aderarea Regatului Danemarcei, a Irlandei și a Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord și modificările aduse acesteia prin Convenția privind aderarea Republicii Elene (JO 1989, L 285, p. 1), semnată la 26 mai 1989 la San Sebastián.

61. Având în vedere această echivalență, conform considerentului (19) al Regulamentului nr. 44/2001, trebuie asigurată continuitatea în interpretarea acestor două instrumente, după cum au arătat apelanții și guvernul francez¹⁵.

62. Amintim că, în versiunea inițială, Convenția de la Bruxelles nu cuprindea o dispoziție specifică cu privire la contractele de muncă¹⁶. Curtea a statuat însă că litigiile născute dintr-un contract de muncă intrau în domeniul de aplicare al acestei convenții¹⁷ și intrau în special sub incidența articolului 5 punctul 1 din convenția menționată, potrivit căruia pârâtul poate fi acționat în justiție, în materie contractuală, în instanțele judecătorești de la locul în care obligația care stă la baza cererii a fost sau trebuie să fie executată¹⁸.

63. Curtea a precizat în continuare că criteriul stabilit la articolul 5 punctul 1 din Convenția de la Bruxelles trebuia interpretat, în contextul litigiilor născute dintr-un contract de muncă, ca fiind instanța de la locul unde trebuie executată obligația de a efectua activitatea¹⁹.

64. În Hotărârea Mulox IBC²⁰, Curtea a fost chemată să precizeze acest criteriu în ceea ce privește executarea unui contract de muncă pe teritoriul mai multor state membre.

65. Curtea a decis că, atunci când efectuarea activității încredințate salariatului se extinde pe teritorii mai multor state contractate, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că desemnează „locul în care sau din care angajatul se achită cu titlu principal de obligațiile sale față de angajator” (punctul 24 din această hotărâre).

66. La punctul 25 din hotărârea menționată, Curtea a enunțat mai multe indicii de care instanța națională poate ține seama pentru a stabili acest loc și în special circumstanța că executarea misiunii încredințate angajatului a fost asigurată de la un birou situat într-un stat contractant, unde avea reședința, de unde își exercita activitățile și unde revenea după fiecare deplasare profesională.

67. Această jurisprudență a fost codificată parțial la încheierea Convenției de la San Sebastián, menționată la punctul 60 din prezentele concluzii. Cu această ocazie, articolul 5 punctul 1 din Convenția de la Bruxelles a fost astfel completat printr-o normă specifică cu privire la contractele de muncă și care reflectă jurisprudența citată anterior a Curții²¹. Potrivit acestei noi norme, angajatorul poate fi acționat în justiție în fața instanței din locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau, dacă angajatul nu își desfășoară în mod obișnuit activitatea pe teritoriul aceleiași țări, în fața instanței din locul unde este sau a fost situată întreprinderea care l-a angajat pe acesta.

68. Curtea a fost chemată să interpreteze această nouă normă în contextul unor contracte de muncă executate pe teritoriul mai multor state contractante.

15 A se vedea în acest sens Hotărârea din 16 iulie 2009, Zuid-Chemie (C-189/08, EU:C:2009:475, punctul 19), și Hotărârea din 16 iunie 2016, Universal Music International Holding (C-12/15, EU:C:2016:449, punctul 23).

16 A se vedea în această privință Hotărârea din 26 mai 1982, Ivenel (133/81, EU:C:1982:199, punctele 12-14), precum și Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în cauza Koelzsch (C-29/10, EU:C:2010:789, punctele 71-73).

17 Hotărârea din 13 noiembrie 1979, Sanicentral (25/79, EU:C:1979:255, punctul 3).

18 A se vedea Hotărârea din 26 mai 1982, Ivenel (133/81, EU:C:1982:199, punctul 7 și urm.).

19 A se vedea în acest sens Hotărârea din 15 ianuarie 1987, Shenavai (266/85, EU:C:1987:11, punctul 16), Hotărârea din 15 februarie 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, punctele 14 și 15), precum și Hotărârea din 13 iulie 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, punctul 17).

20 Hotărârea din 13 iulie 1993 (C-125/92, EU:C:1993:306).

21 A se vedea în această privință Hotărârea din 29 iunie 1994, Custom Made Commercial (C-288/92, EU:C:1994:268, punctul 25), și Hotărârea din 9 ianuarie 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, punctele 19-21).

69. Astfel, în Hotărârea Rutten²², Curtea a decis că „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea”, în sensul articolului 5 punctul 1 din Convenția de la Bruxelles, are în vedere locul în care salariatul și-a stabilit centrul efectiv al activităților sale profesionale și în care sau din care se achită în fapt de cea mai mare parte a obligațiilor sale față de angajator (punctul 23 din această hotărâre).

70. La punctul 25 din hotărârea menționată, Curtea a enunțat indiciile de care instanța națională poate ține seama pentru identificarea acestui loc și în special circumstanța că dispune în acest stat de un birou de unde și-a organizat activitatea pe seama angajatorului său și unde a revenit după fiecare deplasare în scop profesional în străinătate.

71. Hotărârea Weber²³ privea o ipoteză distinctă de cea care a condus la pronunțarea Hotărârilor Mulox IBC și Rutten menționate, în sensul că angajatul nu dispunea într-unul dintre statele contractante de un birou care ar fi constituit centrul efectiv al activităților sale profesionale și de unde și-ar fi îndeplinit cea mai mare parte a obligațiilor sale față de angajator (punctul 48 din această hotărâre).

72. Cu toate acestea, Curtea a statuat că, inclusiv în această ipoteză, jurisprudența Mulox IBC și Rutten rămâne pertinentă în măsura în care presupune că, în ceea ce privește un contract de muncă executat pe teritoriul mai multor state contractante, 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 multiplicarea instanțelor 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 (punctul 49 din hotărârea menționată)²⁴.

B. Executarea unui contract de muncă pe teritoriul mai multor state în cadrul Convenției de la Roma

73. Înainte de a examina jurisprudența dezvoltată de către Curte în cadrul Convenției de la Roma, este necesar să se explice motivele pentru care această jurisprudență poate constitui o autoritate pertinentă în vederea interpretării Convenției de la Bruxelles sau a Regulamentului nr. 44/2001, după cum au susținut apelanții, Ryanair, guvernul francez, precum și Comisia.

74. Desigur, aceste instrumente au obiecte diferite. Astfel, Convenția de la Roma și Regulamentul (CE) nr. 593/2008²⁵ urmăresc identificarea statului a cărui lege se aplică obligațiilor contractuale, în timp ce Convenția de la Bruxelles și Regulamentul nr. 44/2001 urmăresc stabilirea statului ale cărui instanțe sunt competente să soluționeze un litigiu în materie civilă și comercială.

75. În pofida obiectelor diferite, există mai multe motive care să justifice ca interpretarea de către Curte a Convenției de la Roma și a Regulamentului Roma I să poată fi considerată pertinentă pentru interpretarea Convenției de la Bruxelles și a Regulamentului nr. 44/2001.

²² Hotărârea din 9 ianuarie 1997 (C-383/95, EU:C:1997:7).

²³ Hotărârea din 27 februarie 2002 (C-37/00, EU:C:2002:122).

²⁴ A se vedea de asemenea Hotărârea din 19 februarie 2002, Besix (C-256/00, EU:C:2002:99, punctul 38), și Hotărârea din 10 aprilie 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, punctul 19).

²⁵ Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (JO 2008, L 177, p. 6, denumit în continuare „Regulamentul Roma I”).

76. În primul rând, considerentul (7) al Regulamentului Roma I precizează că domeniul de aplicare material și dispozițiile acestui regulament ar trebui să fie concordante cu Regulamentul nr. 44/2001. Preambulul Convenției de la Roma preciza deja, în această privință, că respectiva convenție urmărea să continue în domeniul dreptului internațional privat realizarea unificării juridice efectuate deja în cadrul Uniunii, în special în materie de competență judiciară și de executare a hotărârilor judecătorești.

77. În al doilea rând, Curtea a efectuat deja o interpretare paralelă a acestor instrumente în mai multe rânduri, în special în ceea ce privește dispozițiile cu privire la contractele de muncă conținute în Convenția de la Roma și în Convenția de la Bruxelles²⁶.

78. În al treilea rând, dispozițiile cu privire la contractele de muncă conținute în aceste instrumente urmăresc un obiectiv identic, și anume acela de a asigura o protecție adecvată angajatului în calitate de parte contractantă aflată în poziție defavorizată²⁷.

79. În al patrulea rând, subliniem că articolul 6 alineatul (2) literele (a) și (b) din Convenția de la Roma este formulat într-un mod aproape identic cu articolul 19 punctul 2 din Regulamentul nr. 44/2001²⁸.

80. Având în vedere ceea ce precedă, considerăm că trebuie să se țină seama de jurisprudența Curții cu privire la interpretarea articolului 6 alineatul (2) literele (a) și (b) din Convenția de la Roma pentru a interpreta articolul 19 punctul 2 din Regulamentul nr. 44/2001.

81. Curtea a interpretat articolul 6 alineatul (2) literele (a) și (b) din Convenția de la Roma în special în Hotărârile Koelzsch și Voogsgeerd²⁹. Aceste hotărâri, care priveau angajați care își desfășoară activitatea în sectorul transportului rutier și, respectiv, în sectorul transportului maritim, prezintă o relevanță deosebită în prezentele cauze, care privesc angajați care își desfășoară activitatea în sectorul transportului aerian.

82. Confruntată cu situații în care un contract de muncă este executat pe teritoriul mai multor state, Curtea a apreciat că articolul 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma stabilea o ierarhie a criteriilor care trebuie luate în considerare pentru a determina legea aplicabilă contractului de muncă³⁰. Astfel și având în vedere obiectivul privind protecția lucrătorului, criteriul țării în care angajatul „își desfășoară în mod obișnuit munca”, prevăzut la alineatul (2) litera (a) al articolului 6 din această convenție, trebuie interpretat în sens larg, în timp ce criteriul „sediului prin care a fost angajat”, prevăzut la alineatul (2) litera (b) al aceluiași articol, nu poate fi aplicat decât atunci când instanța sesizată nu este în măsură să determine țara în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca³¹.

26 În ceea ce privește dispozițiile referitoare la contractele de muncă conținute în Convenția de la Roma și în Convenția de la Bruxelles, a se vedea Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctele 33, 41, 42 și 45). În ceea ce privește alte dispoziții, a se vedea Hotărârea din 7 decembrie 2010, Pammer și Hotel Alpenhof (C-585/08 și C-144/09, EU:C:2010:740, punctele 41-43), Hotărârea din 21 ianuarie 2016, ERGO Insurance și Gjensidige Baltic (C-359/14 și C-475/14, EU:C:2016:40, punctele 40-43), precum și Hotărârea din 28 iulie 2016, Verein für Konsumenteninformation (C-191/15, EU:C:2016:612, punctele 36-39).

27 A se vedea în această privință Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctele 40-45).

28 Articolul 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma are următorul cuprins: „Sub rezerva dispozițiilor articolului 4 și în absența unei alegeri în conformitate cu articolul 3, contractul de muncă este supus: (a) legii țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca în executarea contractului, chiar dacă este angajat cu titlu temporar în altă țară, sau (b) dacă angajatul nu își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară, legii țării în care este situat sediul prin care a fost angajat, cu excepția cazului în care reiese din ansamblul împrejurărilor că acel contract de contract de muncă prezintă legături mai strânse cu o altă țară, caz în care contractul este supus legii acelei țări.”

29 Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), și Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842).

30 A se vedea în acest sens Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctul 34).

31 A se vedea în acest sens Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctele 42 și 43), precum și Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctul 35).

83. Prin urmare, articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma are vocație să se aplice și în ipoteza în care angajatul își desfășoară activitatea în mai multe state contractante, în cazul în care instanța sesizată poate să determine statul cu care munca are o legătură semnificativă³².

84. Într-un astfel de caz, criteriul țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca trebuie să fie înțeles ca referindu-se la locul în care sau din care angajatul își desfășoară în mod efectiv activitățile profesionale și, în lipsa unui punct central al afacerilor, la locul în care acesta își desfășoară cea mai mare parte a activităților sale³³.

85. Având în vedere specificitatea muncii în sectoarele transportului rutier și transportului maritim, Curtea a enunțat ulterior mai multe indicii de care instanța națională poate ține seama în temeiul criteriilor citate anterior. Instanța națională trebuie în special să stabilească în care stat este situat locul pornind din care angajatul își efectuează misiunile de transport, primește instrucțiunile cu privire la misiunile sale și își organizează munca, precum și locul în care se află instrumentele sale de muncă³⁴. Aceasta trebuie să verifice de asemenea, după caz, care sunt locurile în care transportul este efectuat în principal, locurile de descărcare a mărfurilor, precum și locul unde angajatul se întoarce după misiunile sale³⁵.

C. Stabilirea „locul[ui] în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea” în circumstanțele din litigiile principale

86. Instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001, a cărui aplicabilitate în circumstanțele din litigiile principale nu a fost contestată de părțile care au prezentat observații în fața Curții.

87. Am prezentat deja motivele pentru care jurisprudența privind dispozițiile corespunzătoare ale Convenției de la Bruxelles și ale Convenției de la Roma este pertinentă în scopul interpretării acestei dispoziții³⁶.

88. Rămâne să stabilem în prezent, pe baza acestei jurisprudențe, criteriile care permit identificarea „locul[ui] în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea”, în sensul articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001, în circumstanțele din litigiile principale.

1. Locul „în care sau din care” angajatul se achită cu titlu principal de obligațiile sale față de angajator

89. Reiese din hotărârile citate anterior că, atunci când desfășurarea activității se extinde pe teritorii mai multor state membre, criteriul stabilit la articolul 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001 trebuie interpretat în sensul că desemnează „locul în care sau din care” angajatul se achită cu titlu principal de obligațiile sale față de angajator³⁷.

32 Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctul 44), și Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctul 36).

33 Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctul 45), și Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctul 37).

34 A se vedea Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctele 48 și 49), precum și Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctele 38-41).

35 A se vedea Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctul 49).

36 A se vedea punctele 59-61 și 73-80 din prezentele concluzii.

37 A se vedea în acest sens Hotărârea din 13 iulie 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, punctul 24), Hotărârea din 9 ianuarie 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, punctul 23), Hotărârea din 27 februarie 2002, Weber (C-37/00, EU:C:2002:122, punctul 58), Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctul 50), și Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctul 37). A se vedea punctele 65, 69, 72 și 84 din prezentele concluzii.

90. Curtea a stabilit astfel un criteriu dublu („locul în care” sau „locul din care”) în vederea aplicării acestei dispoziții în ceea ce privește angajații care își exercită atribuțiile în mai multe state membre. Având în vedere obligația de a interpreta dispoziția menționată în sens larg³⁸, precum și utilizarea de către Curte a conjuncției coordonatoare „sau”, considerăm că revine instanței naționale sarcina de a aplica acest criteriu dublu în mod alternativ. Cu alte cuvinte, astfel cum au arătat în mod întemeiat Ryanair și Comisia, această instanță trebuie să încerce să identifice, în lumina tuturor circumstanțelor relevante:

- fie „locul în care” angajatul se achită cu titlu principal de obligațiile sale față de angajator,
- fie „locul din care” acesta se achită cu titlu principal de aceste obligații.

91. Amintim că litigiile principale privesc lucrători care erau angajați în calitate de personal de cabină (însoțitori de zbor sau stewarzi) la bordul avioanelor exploatate de Ryanair. Aceștia își îndeplineau activitatea în mai multe state membre, și anume Belgia, unde se afla aeroportul de plecare (Charleroi), statul membru unde se află aeroportul de sosire, precum și celelalte state membre traversate eventual în timpul zborului.

92. Considerăm că nu este posibil, în asemenea circumstanțe, să se identifice un „loc în care” acești angajați s-ar fi achitat cu titlu principal de obligațiile lor față de angajatori. Ne pare astfel dificil să se acorde o importanță preponderentă atribuțiilor acestor angajați în aeroportul de plecare, la bordul avionului sau în aeroportul de sosire.

93. În schimb, considerăm că este posibil, pe baza constatărilor de fapt realizate de instanța de trimitere în cererea de decizie preliminară, să se identifice un „loc din care” angajații respectivi se achitau cu titlu principal de obligațiile lor față de angajatori.

94. Această interpretare este confirmată în lucrările pregătitoare ale Regulamentului Roma I. Astfel, după cum au subliniat guvernul francez și Comisia, din aceste lucrări reiese că introducerea termenilor „țara din care” la articolul 8 alineatul (2) din acest regulament viza în mod specific (însă nu exclusiv) personalul care lucrează la bordul avioanelor³⁹.

95. Deși revine, bineînțeles, instanței naționale sarcina de a aprecia ansamblul circumstanțelor de fapt pertinente în vederea identificării acestui loc, Curtea are totuși competența de a orienta această apreciere prin identificarea indiciilor de care se poate ține seama în această privință⁴⁰.

2. Indiciile pertinente în vederea identificării locului „din care” angajatul se achită cu titlu principal de obligațiile sale în circumstanțele din litigiile principale

96. Fără a pretinde realizarea unei enumerări exhaustive, considerăm că mai multe circumstanțe identificate de instanța de trimitere și rezumate la punctele 34-42 din prezentele concluzii constituie indicii pertinente în scopul identificării, în contextul litigiilor principale, a „locului din care” apelanții se achitau cu titlu principal de obligațiile lor față de angajatori.

38 A se vedea punctul 82 din prezentele concluzii.

39 Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) [COM(2005) 650 final] din 15 decembrie 2005, p. 7, în care se arată că „[r]egula de principiu [...] a fost completată de termenii «țara din care [...]» pentru a ține seama de jurisprudența [Curții] în cadrul articolului 18 din Regulamentul [nr. 44/2001] și de accepțiunea sa largă a locului obișnuit de muncă. Această modificare permite, de exemplu, aplicarea normei personalului care lucrează la bordul avioanelor, în cazul în care există o bază fixă de unde se organizează activitatea și unde acest personal exercită alte obligații față de angajator (înregistrare, control de securitate).” (sublinierea noastră).

40 Curtea a adoptat această abordare în special în Hotărârea din 13 iulie 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, punctul 25), în Hotărârea din 9 ianuarie 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, punctul 25), în Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctele 48 și 49), precum și în Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctele 38-41). A se vedea punctele 66, 70 și 85 din prezentele concluzii.

97. În primul rând, apelanții își începeau și își încheiau ziua de lucru la aeroportul Charleroi. În opinia noastră, această circumstanță prezintă o importanță preponderentă, fapt confirmat de jurisprudența constantă a Curții⁴¹.

98. În al doilea rând, apelanții primeau instrucțiuni cu privire la misiunile lor și își organizau munca la aeroportul Charleroi, prin consultarea intranetului angajatorilor lor. Relevanța acestui criteriu a fost subliniată de asemenea în mai multe rânduri de către Curte⁴².

99. Ryanair a arătat că acest indiciu trebuia interpretat în sensul că are în vedere locul în care se află angajatorul atunci când transmite instrucțiunile și organizează activitatea angajaților săi. Această schimbare de perspectivă trebuie respinsă pentru următoarele motive.

100. Pe de o parte, ea contravine termenilor utilizați de către Curte în hotărârile citate mai sus, care se referă în mod expres la locul în care *angajatul* primește instrucțiunile și își organizează munca, iar nu la locul din care *angajatorul* transmite instrucțiunile și organizează activitatea angajaților săi.

101. Pe de altă parte, astfel cum a subliniat în mod întemeiat guvernul francez, această schimbare ar contraveni obiectivului privind protecția lucrătorilor. Astfel, ea ar expune lucrătorii unui risc de „forum shopping” din partea angajatorului, care constă pentru acesta în alegerea locului din care transmite instrucțiunile și organizează activitatea angajaților săi, pentru ca criteriul stabilit la articolul 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001 să desemneze instanțele din acest loc.

102. În al treilea rând, avioanele exploatate de Ryanair și la bordul cărora apelanții au lucrat în calitate de personal de cabină, erau staționate la Charleroi. În această privință, Curtea a avut deja oportunitatea de a preciza că, în sectorul transportului internațional, locul în care se află instrumentele de muncă constituie un indiciu relevant în vederea stabilirii locului din care angajatul se achită cu titlu principal de obligațiile sale față de angajator⁴³.

103. În al patrulea rând, apelanții erau obligați prin contract să locuiască la mai puțin de o oră de aeroportul din Charleroi. În Hotărârea Mulox IBC⁴⁴, Curtea a arătat că angajatul și-a stabilit reședința în statul în care se afla biroul din care își desfășura activitățile și în care revenea după fiecare deplasare profesională. Precizăm, ținând seama de modul de redactare a întrebărilor preliminare, că acest indiciu are în vedere nu locul de reședință efectivă a angajatului, ci chiar locul de muncă în apropierea căruia locuiește, și anume aeroportul Charleroi în litigiile principale⁴⁵. În opinia noastră, relevanța acestui indiciu este, în plus, întărită în mod semnificativ de existența unei clauze contractuale care obligă angajații să locuiască în apropierea acestui loc de muncă.

104. În al cincilea rând, instanța de trimitere a constatat existența unui birou („crewroom”) comun pentru Crewlink și Ryanair în aeroportul Charleroi. Existența unui birou pus la dispoziție de angajator este un alt indiciu a cărui relevanță a fost subliniată în jurisprudența Curții⁴⁶.

41 A se vedea în acest sens Hotărârea din 13 iulie 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, punctul 25), Hotărârea din 9 ianuarie 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, punctul 25), Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctul 49), și Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctele 38-40). A se vedea punctele 66, 70 și 85 din prezentele concluzii.

42 A se vedea Hotărârea din 9 ianuarie 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, punctul 25), Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctul 49), și Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctul 38). A se vedea punctele 70 și 85 din prezentele concluzii.

43 A se vedea Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, punctul 49), și Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctul 38). A se vedea punctul 85 din prezentele concluzii.

44 A se vedea Hotărârea din 13 iulie 1993 (C-125/92, EU:C:1993:306, punctul 25) și punctul 66 din prezentele concluzii.

45 Pentru a lua un exemplu ipotetic, în cazul în care unul dintre apelanți și-ar fi stabilit reședința într-o localitate franceză care se află la mai puțin de o oră de aeroportul Charleroi, în conformitate cu contractul său de muncă, această circumstanță ar constitui un indiciu potrivit căruia aeroportul Charleroi – iar nu locul său de reședință pe teritoriul francez – este locul din care acest angajat își îndeplinea în principal obligațiile sale față de angajator.

46 A se vedea Hotărârea din 13 iulie 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, punctul 25), și Hotărârea din 9 ianuarie 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, punctul 25). A se vedea punctele 66 și 70 din prezentele concluzii.

105. În al șaselea rând, această instanță a precizat că apelanții trebuiau să se deplaseze la aeroportul Charleroi în caz de incapacitate de muncă și în cazul unei probleme disciplinare. Deși Curtea nu a fost chemată încă să se pronunțe cu privire la relevanța circumstanței respective, considerăm că aceasta poate contribui efectiv la identificarea locului din care apelanții s-au achitat cu titlu principal de obligațiile lor.

106. Considerăm că aceste șase indicii sunt pertinente în vederea identificării, în temeiul articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001, a locului din care apelanții s-au achitat cu titlu principal de obligațiile lor în circumstanțele din litigiile principale.

107. Deși revine Curții sarcina de a stabili respectivele indicii, instanța de trimitere este cea care trebuie să asigure o aplicare concretă a acestora în litigiile principale. Cu titlu indicativ, considerăm că, pe baza constatărilor de fapt comunicate de această instanță în cererea sa de decizie preliminară, cele șase indicii menționate desemnează în mod univoc instanțele de la locul în care se află aeroportul Charleroi, astfel cum a subliniat, de altfel, Comisia.

108. Mai precizăm că circumstanța că lucrătorul este angajat direct de Ryanair (cauza C-169/16) sau pus la dispoziție de Crewlink la Ryanair (cauza C-168/16) este lipsită de relevanță în vederea identificării locului în care se desfășoară în mod obișnuit activitatea, în sensul articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001, astfel cum au subliniat apelanții, Ryanair și guvernul francez. Astfel, locul respectiv trebuie să fie identic pentru aceste două categorii de lucrători în cazul în care obligațiile care le revin în temeiul contractelor lor de muncă sunt similare, ceea ce nu se contestă în circumstanțele din litigiile principale. Cu alte cuvinte, locul respectiv nu depinde de legătura juridică existentă între lucrător și persoana care beneficiază de prestația de muncă.

3. Baza de reședință ca indice indirect pertinent

109. Întrucât întrebările adresate de instanța de trimitere se referă în mod explicit la baza de reședință în calitate de criteriu care permite identificarea locului obișnuit de executare a contractului de muncă în sensul articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001, trebuie să se examineze în prezent relevanța acestuia.

110. Baza de reședință este definită de norma OPS 1.1095 punctul 1.7, care se află în anexa III la Regulamentul nr. 3922/91, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul nr. 1899/2006, ca fiind locația desemnată de către operator pentru membrul echipajului de unde acesta începe în mod normal și încheie un interval de muncă și unde, în condiții normale, operatorul nu este responsabil de cazarea membrului respectiv al echipajului.

111. Conform explicațiilor furnizate de Ryanair și de Comisie, baza de reședință este utilizată în special ca punct de referință pentru a calcula perioadele de odihnă ale personalului care lucrează la bordul avioanelor. În plus, instanța de trimitere a constatat că aeroportul Charleroi a fost singura bază de reședință a apelanților pe toată durata contractului lor de muncă.

112. Precizăm de la bun început că nu ne pare posibil, în lipsa unei trimeri explicite în acest sens, ca sfera de aplicare a noțiunii „locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea”, utilizată la articolul 19 punctul 2 din Regulamentul nr. 44/2001, să depindă de sfera de aplicare a unei noțiuni conținute într-un act din dreptul Uniunii, care ține de un domeniu total diferit, și anume cel al armonizării normelor în domeniul aviației civile, astfel cum a susținut în mod întemeiat Irlanda.

113. În această privință, domeniul de aplicare al articolului 19 punctul 2 din Regulamentul nr. 44/2001 este sensibil diferit de domeniul de aplicare al articolului 11 alineatul (5) din Regulamentul nr. 883/2004, menționat în întrebările preliminare, din moment ce această din urmă dispoziție conține o trimitere explicită la „baza de reședință, astfel cum este definită în anexa III la Regulamentul (CEE) nr. 3922/91”.

114. Prin urmare, pentru a răspunde în mod explicit la întrebările adresate de instanța de trimitere, nu ne pare posibil să se asimileze noțiunea „locul obișnuit de executare a contractului de muncă”, astfel cum este prevăzută la articolul 19 punctul 2 din Regulamentul nr. 44/2001 cu cea de „bază de reședință”, definită în anexa III la Regulamentul nr. 3922/91, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul nr. 1899/2006.

115. În aceste condiții, baza de reședință nu este lipsită de relevanță în vederea interpretării articolului 19 punctul 2 din Regulamentul nr. 44/2001. Astfel, având în vedere definiția sa, această noțiune confirmă, cel puțin parțial, primul indiciu pe care l-am identificat în secțiunea anterioară, și anume locul în care angajații își încep și își încheie ziua de muncă, astfel cum au subliniat guvernul neerlandez și Comisia. Baza de reședință ne pare de asemenea susceptibilă să corespundă, astfel cum a susținut Comisia, locului în care se află reședința angajatului din moment ce angajatorul nu este, în principiu, responsabil de cazarea angajatului.

116. Subliniem că relevanța bazei de reședință, în vederea identificării locului obișnuit de executare a contractului de muncă, este doar indirectă. Astfel, este necesar să se țină seama de aceasta doar în măsura în care confirmă indiciile menționate mai sus ca pertinente în vederea identificării acestui loc.

117. Adăugăm că, în practică, nu se poate exclude că baza de reședință în sensul anexei III la Regulamentul nr. 3922/91, *astfel cum a fost modificat prin Regulamentul nr. 1899/2006*, se află, în majoritatea situațiilor, în locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în sensul articolului 19 punctul 2 din Regulamentul nr. 44/2001, identificat în conformitate cu aceste indicii.

4. Lipsa pertinentei naționalității avioanelor

118. Crewlink și Ryanair au subliniat că este necesar să se țină seama de naționalitatea avioanelor la bordul cărora apelanții lucrau în vederea stabilirii locului în care aceștia și-au desfășurat în mod obișnuit activitatea în sensul articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001.

119. În circumstanțele din litigiile principale, este cert că avioanele exploatate de Ryanair și la bordul cărora lucrau apelanții erau înmatriculate în Irlanda și, prin urmare, aveau naționalitate irlandeză în temeiul articolului 17 din Convenția de la Chicago⁴⁷.

120. Conform argumentației elaborate de Crewlink și de Ryanair, timpul de lucru al apelanților la bordul acestor avioane ar trebui considerat, având în vedere naționalitatea irlandeză a acestor avioane, ca fiind efectuat pe teritoriul irlandez în raport cu articolul 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001.

121. Înainte de a explica motivele pentru care această argumentație este lipsită de orice temei, trebuie să evidențiem întinderea sa strategică. Astfel, este posibil ca timpul de lucru la bordul avionului să fie adeseori mai mare decât timpul de lucru în aeroportul de origine și decât timpul de lucru în aeroportul de destinație. Prin urmare, faptul de a considera că timpul de lucru la bordul unui avion

⁴⁷ Convenția privind aviația civilă internațională, semnată la Chicago, la 7 decembrie 1944 (denumită în continuare „Convenția de la Chicago”).

irlandez este efectuat pe teritoriul irlandez în vederea aplicării articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001 ar putea conduce, în numeroase situații, la a considera că personalul de cabină își îndeplinește în mod obișnuit activitatea pe teritoriul irlandez, în conformitate cu rezultatul urmărit de Ryanair și de Crewlink în litigiile principale.

122. Instanța de trimitere, guvernele francez și Irlanda, precum și Comisia consideră că această argumentație este neîntemeiată, poziție cu care suntem de acord pentru următoarele motive.

123. În primul rând, nicio dispoziție a Regulamentului nr. 44/2001 nu cuprinde vreo trimitere la Convenția de la Chicago sau la naționalitatea avioanelor la bordul cărora angajații își îndeplinesc activitatea.

124. În al doilea rând, nicio dispoziție a Convenției de la Chicago nu prevede că munca efectuată la bordul unui avion trebuie considerată ca fiind efectuată pe teritoriul statului a cărui naționalitate o are avionul.

125. În al treilea rând, noțiunea „naționalitate a unei aeronave” prevăzută la articolul 17 din Convenția de la Chicago nu are nici ca obiect și nici ca efect asimilarea spațiului care se află în interiorul unei aeronave cu teritoriul statului a cărei naționalitate o are această aeronavă. Astfel, noțiunea respectivă de naționalitate a aeronavelor este utilizată, pe de o parte, pentru a delimita domeniul de aplicare al mai multor dispoziții ale acestei convenții care se aplică doar aeronavelor care au naționalitatea unuia dintre statele contractante⁴⁸ și, pe de altă parte, pentru a interzice anumite distincții pe baza acestei naționalități⁴⁹.

126. Întrucât nicio dispoziție a Convenției de la Chicago nu are ca efect asimilarea spațiului care se află în interiorul unei aeronave cu teritoriul statului a cărui naționalitate o are această aeronavă, nu vedem niciun motiv valabil pentru care munca la bordul unei aeronave irlandeze ar trebui considerată ca fiind efectuată pe teritoriul irlandez în vederea aplicării articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001.

127. Din considerațiile de mai sus deducem că naționalitatea unui avion în sensul articolului 17 din Convenția de la Chicago este irelevantă și nu poate fi luată în considerare de instanța națională în vederea stabilirii locului în care personalul de cabină își îndeplinește în mod obișnuit activitatea în sensul articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001.

5. Obiectivul privind protecția lucrătorilor

128. Trebuie să examinăm pe scurt și un argument invocat de Crewlink și de Ryanair și întemeiat pe obiectivul privind protecția lucrătorilor.

⁴⁸ A se vedea articolul 5 din această convenție: „Fiecare stat contractant este de acord ca *toate aeronavele celorlalte state contractante*, care nu sunt folosite pentru servicii aeriene internaționale regulate, să aibă dreptul de a pătrunde pe teritoriul său [...]” (sublinierea noastră). A se vedea de asemenea articolul 12 din convenția menționată, care arată că „[f]iecare stat contractant se angajează să adopte măsuri menite să asigure ca toate aeronavele care survolează teritoriul său sau manevrează deasupra acestuia, precum și *toate aeronavele cu însemnele naționalității sale*, oriunde s-ar găsi, să se conformeze regulilor și regulamentelor aplicabile, în locul respectiv, zborul și manevrei aeronavelor” (sublinierea noastră).

⁴⁹ A se vedea articolul 9 litera (b) din această convenție, care prevede că „[f]iecare stat contractant își rezervă de asemenea dreptul ca, în împrejurări excepționale sau în timpul unei perioade de criză ori în interesul securității publice, să restrângă sau să interzică, în mod provizoriu și cu efecte imediate, survolul teritoriului său sau al unei părți din interiorul său, cu condiția ca această restricție sau interdicție să se aplice, *fără deosebire de naționalitate*, aeronavelor tuturor celorlalte state” (sublinierea noastră). A se vedea de asemenea articolul 11 din convenția menționată, care menționează că, „[s]ub rezerva dispozițiilor convenției de față, legile și regulamentele unui stat contractant, privitoare la intrarea și la ieșirea de pe teritoriul său a aeronavelor folosite în navigația aeriană internațională [...] se vor aplica, *fără deosebire de naționalitate*, aeronavelor tuturor statelor contractante [...]” (sublinierea noastră).

129. Potrivit acestor părți, obiectivul menționat ar impune interpretarea articolului 19 punctul 2 litera (a) din Regulamentul nr. 44/2001 în sensul că vizează locul unde se află sediul angajatorului, și anume Irlanda în litigiile principale, în măsura în care acești lucrători nu ar cunoaște întotdeauna limba de procedură a instanțelor de la locul obișnuit de executare a contractului de muncă, limbă care este, în speță, franceza în fața instanței de trimitere.

130. Pe lângă faptul că argumentul amintit contravine textului expres al acestei dispoziții, el este de asemenea lipsit de temei din moment ce lucrătorii au întotdeauna posibilitatea, în cazul în care doresc acest lucru, să sesizeze instanțele statului membru în care angajatorul are domiciliul în temeiul articolului 19 punctul 1 din Regulamentul nr. 44/2001. Prin urmare, ne este dificil să înțelegem în ce măsură eliminarea dreptului de a sesiza instanțele de la locul obișnuit de executare a contractului de muncă ar contribui la protecția lucrătorilor.

131. Adăugăm cu titlu suplimentar că, potrivit unei jurisprudențe constante, obiectivul privind protecția lucrătorilor este mai bine asigurat în cazul în care litigiile referitoare la un contract de muncă țin de competența instanțelor de la locul în care angajatul se achită de obligațiile sale față de angajator, în măsura în care, în acest loc, angajatul se poate adresa instanțelor sau se poate apăra la costuri mai reduse⁵⁰.

VI. Concluzie

132. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de cour du travail de Mons (Curtea pentru Litigii de Muncă, Belgia) după cum urmează:

„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 ceea ce privește un angajat care își desfășoară activitatea în sectorul transportului aerian internațional în calitate de membru al personalului de cabină, «locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea» nu poate fi asimilat «bazei de reședință», astfel cum a fost definită în anexa 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 nr. 1899/2006, ci se află în locul în care sau din care acest angajat se achită cu titlu principal de obligațiile sale față de angajator.

Acest loc trebuie să fie identificat de instanța națională în lumina tuturor circumstanțelor pertinente și în special:

- locul în care angajatul își începe și își încheie zilele de muncă;
- locul în care sunt staționate în mod obișnuit avioanele la bordul cărora își îndeplinește activitatea;
- locul în care ia cunoștință de instrucțiunile comunicate de angajatorul său și în care își organizează ziua de muncă;
- locul în care este obligat prin contract să locuiască;
- locul în care se află un birou pus la dispoziție de angajator și

⁵⁰ Hotărârea din 13 iulie 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, punctul 19), Hotărârea din 9 ianuarie 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, punctul 17), Hotărârea din 27 februarie 2002 (Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, punctul 40), și Hotărârea din 10 aprilie 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, punctul 18).

- locul unde trebuie să se deplaseze în caz de incapacitate de muncă și în cazul unei probleme disciplinare.”