



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL PRIIT PIKAMĂE
 prezentate la 26 noiembrie 2019¹

Cauza C-610/18

**AFMB Ltd și alții
împotriva**

Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank

[cerere de decizie preliminară formulată de Centrale Raad van Beroep (Curtea de Apel pentru Litigii de Securitate Socială și de Funcție Publică, Țările de Jos)]

„Trimitere preliminară – Stabilirea legislației aplicabile – Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 –
Articolul 14 alineatul (2) litera (a) – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 13 alineatul (1)
litera (b) – Șoferi pentru transportul internațional rutier – Crearea unei societăți în alt stat membru –
Noțiunea de angajator – Noțiunea de abuz de drept”

1. În prezenta procedură preliminară în temeiul articolului 267 TFUE, Centrale Raad van Beroep (Curtea de Apel pentru Litigii de Securitate Socială și de Funcție Publică, Țările de Jos) adresează Curții trei întrebări referitoare la interpretarea articolului 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1606/98 al Consiliului din 29 iunie 1998² (denumit în continuare „Regulamentul nr. 1408/71”), și a articolului 13 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială³, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (UE) nr. 465/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 mai 2012⁴ (denumit în continuare „Regulamentul nr. 883/2004”).

2. Prezenta trimitere preliminară își are originea într-un litigiu între AFMB Ltd (denumită în continuare „AFMB”), o societate cu sediul în Cipru, precum și mai mulți șoferi pentru transportul internațional, pe de o parte, și Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (Consiliul de administrație al Casei de Securitate Socială, Țările de Jos, denumit în continuare „RSVB”), pe de altă parte, cu privire la decizia acestuia din urmă potrivit căreia șoferilor respectivi nu le-ar fi aplicabilă legislația cipriotă în materie de securitate socială, ci legislația neerlandeză în materie de securitate socială. Această decizie administrativă este contestată de AFMB, care invocă, în scopul aplicării legislației cipriote, contractele de muncă încheiate cu șoferii respectivi în care AFMB este desemnată în mod expres ca „angajator”, în pofida faptului că acești șoferi sunt puși în mod obișnuit la dispoziția întreprinderilor de transport neerlandeze cu care AFMB a încheiat convenții de administrare a flotei.

1 Limba originală: franceza.

2 JO 1998, L 209, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 76.

3 JO 2004, L 166, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 82.

4 JO 2012, L 149, p. 4.

3. Clarificarea problemei în litigiu, care constă în a se stabili cine ar trebui considerat „angajator” în sensul articolului 13 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 883/2004 în cauzele principale – AFMB sau întreprinderile neerlandeze – prezintă o importanță care nu poate fi neglijată, în măsura în care aceasta permite să se stabilească legislația națională aplicabilă în materie de securitate socială, pentru a se garanta șoferilor pentru transportul internațional dreptul de a avea acces la sistemele naționale de securitate socială, independent de faptul că au fost angajați în alte state membre decât statul lor de origine. În acest context, nu trebuie să se piardă totuși din vedere efectele asupra pieței unice a Uniunii Europene, în special asupra principiilor liberei circulații și liberei concurențe, pe care le poate avea aplicarea legislației naționale a unui stat membru care prevede costuri sociale potențial mai mici decât cele din statul membru în care salariatul are reședința sau lucrează în general. Dat fiind că dreptul Uniunii, în stadiul actual al dezvoltării sale, nu face decât să coordoneze sistemele naționale de securitate socială în loc să le armonizeze⁵, diferențele dintre aceste sisteme pot fi considerabile. În consecință, nu se poate exclude, în anumite cazuri, că ceea ce un stat membru consideră ca fiind un avantaj concurențial legitim legat de sediul întreprinderii este perceput de un alt stat membru drept o practică abuzivă legată de libertățile fundamentale prevăzute în tratate. Aceste cazuri sunt numai câteva exemple de aspecte deosebit de sensibile de care trebuie să se țină seama în cadrul analizei problemelor juridice subiacente.

I. Cadrul juridic

A. Regulamentul nr. 1408/71

4. Regulamentul nr. 1408/71 a fost adoptat la 14 iunie 1971 și a intrat în vigoare la 1 octombrie 1972. De atunci, regulamentul menționat a făcut obiectul mai multor modificări. Acesta este aplicabil și statelor care fac parte din Asociația Europeană a Liberului Schimb („AELS”) în temeiul Acordului privind Spațiul Economic European („Acordul privind SEE”)⁶ și, respectiv, al acordurilor bilaterale încheiate cu Confederația Elvețiană^{7,8}.

5. Titlul II din Regulamentul nr. 1408/71, intitulat „Stabilirea legislației aplicabile”, conține articolele 13-17.

6. Articolul 13 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1408/71, intitulat „Reguli generale”, prevede:

„Sub rezerva articolelor 14c și 14f, persoanele cărora li se aplică prezentul regulament se află sub incidența legislației unui singur stat membru. Această legislație se stabilește în conformitate cu dispozițiile prezentului titlu.”

7. Articolul 13 alineatul (2) din acest regulament prevede:

„Sub rezerva articolelor 14-17:

- (a) persoana care desfășoară o activitate salariată pe teritoriul unui stat membru se supune legislației statului respectiv chiar dacă își are domiciliul pe teritoriul altui stat membru sau dacă întreprinderea sau angajatorul la care persoana este încadrată își are sediul social sau adresa pe teritoriul altui stat membru;

5 Hotărârea din 14 octombrie 2010, van Delft și alții (C-345/09, EU:C:2010:610, punctul 84).

6 Acordul privind Spațiul Economic European (JO 1994, L 1, p. 3, Ediție specială, 11/vol. 53, p. 3). Regulamentul nr. 1408/71 făcea parte din acest acord la momentul semnării sale și a intrat în vigoare odată cu acesta la 1 ianuarie 1994.

7 Acord între Comunitatea Europeană și statele membre ale acesteia, pe de o parte, și Confederația Elvețiană, pe de altă parte, privind libera circulație a persoanelor (JO 2002, L 114, p. 6, Ediție specială, 11/vol. 74, p. 97).

8 Din motive de simplitate, termenul „stat membru”, astfel cum a fost utilizat în aceste concluzii, trebuie înțeles în sensul că reunește, pe lângă statele membre ale Uniunii, statele SEE, precum și Confederația Elvețiană.

[...]”

8. Articolul 14 alineatul (1) din regulamentul menționat, intitulat „Reguli speciale aplicabile lucrătorilor care desfășoară o activitate salariată, cu excepția navigatorilor”, prevede:

„Regula enunțată la articolul 13 alineatul (2) litera (a) se aplică având în vedere următoarele exceptări și particularități:

- (1) (a) un lucrător care desfășoară o activitate [salariată] pe teritoriul unui stat membru pentru o întreprindere de care aparține în mod normal și care este detașat de această întreprindere pe teritoriul altui stat membru pentru a presta o muncă pe seama acesteia continuă să se supună legislației primului stat membru, cu condiția ca durata previzibilă a acelei activități să nu depășească 12 luni, iar lucrătorul respectiv să nu fie trimis pentru a înlocui un alt lucrător care se află la sfârșitul perioadei de detașare;

[...]”

9. Articolul 14 alineatul (2) din același regulament prevede:

„Un lucrător care desfășoară în mod normal o activitate salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre se supune legislației determinate după cum urmează:

- (a) o persoană care este membru al personalului de călătorie sau al personalului navigant al unei întreprinderi care, pe seama altcuiva sau în nume propriu, prestează servicii de transporturi internaționale pentru pasageri sau mărfuri pe cale ferată, rutieră, aeriană sau pe căi navigabile interne și are sediul pe teritoriul unui stat membru se supune legislației acestui stat; cu toate acestea:

[...]

- (ii) o persoană încadrată în principal pe teritoriul statului membru în care are reședința se supune legislației aceluși stat, chiar dacă întreprinderea care o încadrează nu are nici sediu, nici sucursală, nici reprezentanță permanentă pe acel teritoriu;

[...]”

B. Regulamentul nr. 883/2004

10. Regulamentul nr. 1408/71 a fost abrogat prin Regulamentul nr. 883/2004, care a fost adoptat la 29 aprilie 2004 și a intrat în vigoare la 1 mai 2010. Se aplică statelor AELS în temeiul Acordului privind SEE⁹ și, respectiv, al acordurilor bilaterale încheiate cu Confederația Elvețiană¹⁰.

11. Titlul II din Regulamentul nr. 883/2004, intitulat „Stabilirea legislației aplicabile”, cuprinde articolele 11-16.

⁹ Regulamentul nr. 883/2004 a fost încorporat în Acordul privind SEE prin Decizia Comitetului mixt al SEE nr. 76/2011 din 1 iulie 2011 de modificare a anexei VI (Securitate socială) și Protocolul 37 la Acordul privind SEE (JO 2011, L 262, p. 33). Acesta se aplică Islandei, Liechtensteinului și Norvegiei de la 1 iunie 2012.

¹⁰ Regulamentul nr. 883/2004 a fost încorporat în Acordul dintre Comunitatea Europeană și statele membre ale acesteia, pe de o parte, și Confederația Elvețiană, pe de altă parte, privind libera circulație a persoanelor, prin Decizia nr. 1/2012 din 31 martie 2012 a Comitetului mixt instituit în temeiul Acordului dintre Comunitatea Europeană și statele membre ale acesteia, pe de o parte, și Confederația Elvețiană, pe de altă parte, privind libera circulație a persoanelor, de înlocuire a anexei II la acordul respectiv referitoare la coordonarea sistemelor de securitate socială (JO 2012, L 103, p. 51). Acesta se aplică Confederației Elvețiene de la 1 aprilie 2012.

12. Articolul 11 alineatul (1) din regulamentul menționat, intitulat „Reguli generale”, prevede:

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

13. Articolul 12 alineatul (1) din regulamentul menționat, intitulat „Reguli speciale”, prevede:

„Persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru, și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator continuă să fie supusă legislației primului stat membru, cu condiția ca durata previzibilă a activității să nu depășească 24 de luni și ca persoana să nu fi fost trimisă pentru a înlocui o altă persoană detașată.”

14. Articolul 13 alineatul (1) din regulamentul menționat prevede:

„Persoana care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată în două sau mai multe state membre face obiectul:

- (a) legislației statului membru de reședință, în cazul în care desfășoară o parte substanțială a activității sale în statul membru respectiv sau
- (b) dacă el/ea nu desfășoară o parte substanțială a activității sale în statul membru de reședință:
 - (i) legislației statului membru în care este situat sediul sau locul de desfășurare a activității întreprinderii sau angajatorului, dacă persoana este angajată de o întreprindere sau de un angajator sau

[...]”

15. Articolul 90 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004, intitulat „Abrogarea”, prevede:

„Regulamentul [nr. 1408/71] se abrogă de la data aplicării prezentului regulament.

Cu toate acestea, Regulamentul [nr. 1408/71] rămâne în vigoare și continuă să aibă efect juridic, în sensul următoarelor:

[...]

- (c) Acordul privind Spațiul Economic European și Acordul dintre Comunitatea Europeană și statele membre, pe de o parte, și Confederația Elvețiană, pe de altă parte, cu privire la libera circulație a persoanelor, precum și alte acorduri care includ o trimitere la Regulamentul [nr. 1408/71], atât timp cât aceste acorduri nu se modifică în funcție de prezentul regulament.”

II. Situația de fapt, procedurile principale și întrebările preliminare

16. Astfel cum s-a menționat anterior, cererea de decizie preliminară a fost formulată în cadrul unui litigiu între AFMB și mai mulți șoferi de camion pentru transportul internațional care au reședința în Țările de Jos, pe de o parte, și RSVB, pe de altă parte, în legătură cu eliberarea „certificatelor A1”¹¹ între 2 octombrie 2013 și 9 iulie 2014, în care RSVB a atestat că lucrătorii în discuție erau supuși legislației neerlandeze în materie de securitate socială. Perioadele vizate în aceste certificate variază de la caz la caz, însă niciuna dintre ele nu este anterioară datei de 1 octombrie 2011, nici ulterioară datei de 26 mai 2015 (denumite în continuare „perioadele în litigiu”).

17. RSVB a apreciat că întreprinderile de transport neerlandeze care au recrutat șoferii puși pe deplin la dispoziția acestora din urmă pe durată nedeterminată, care exercită efectiv autoritatea asupra șoferilor și care suportă efectiv costurile salariale, trebuie considerate „angajatori” în scopul aplicării normelor de drept al Uniunii privind coordonarea sistemelor de securitate socială.

18. AFMB contestă această apreciere, susținând în esență că ea trebuie considerată „angajator” ca urmare a contractelor de muncă încheiate cu șoferii, în care s-a convenit în mod expres aplicarea dreptului cipriot, și că, pentru acest motiv, trebuie considerată aplicabilă legislația cipriotă în materie de securitate socială.

19. Potrivit mai multor decizii pronunțate în iulie 2014, RSVB a apreciat că criticile invocate în numele AFMB împotriva deciziilor din octombrie 2013 erau nefondate.

20. Prin Hotărârea din 25 martie 2016, Tribunalul de Primă Instanță din Amsterdam (Țările de Jos) a respins ca neîntemeiate acțiunile introduse în numele AFMB împotriva deciziilor citate anterior din iulie 2014.

21. Instanța de trimitere, în fața căreia procedura judiciară este în prezent pendinte, consideră că soluționarea litigiilor principale depinde, între altele, de interpretarea normelor de drept al Uniunii privind coordonarea sistemelor de securitate socială. Aceasta dorește să obțină clarificări cu privire la aspectul cine este „angajatorul” șoferilor în perioadele în litigiu – întreprinderile de transport stabilite în Țările de Jos sau AFMB – și, astfel, să stabilească statul membru a cărui legislație în materie de securitate socială trebuie să se aplice.

22. În acest context, Centrale Raad van Beroep (Curtea de Apel pentru Litigii de Securitate Socială și de Funcție Publică) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) a) Articolul 14 alineatul (2) litera (a) din [Regulamentul nr. 1408/71] trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele din litigiile principale, șoferul de camion salariat în transportul internațional rutier este considerat că face parte din personalul rulant:
- i) al întreprinderii de transport care a recrutat persoana în cauză, căreia persoana în cauză îi stă efectiv și pe deplin la dispoziție pe durată nedeterminată, care exercită autoritatea efectivă asupra persoanei în cauză și care suportă efectiv costurile salariale, sau

¹¹ Certificatul „A1” este un document eliberat de instituția competentă dintr-un stat membru, în temeiul Regulamentului nr. 883/2004 (denumit anterior „certificatul E101” în temeiul Regulamentului nr. 1408/71), care atestă afilierea unui lucrător care se deplasează în cadrul Uniunii la regimul de securitate socială din acest stat membru. Este util pentru a dovedi plata contribuțiilor sociale în alt stat membru al Uniunii, de exemplu pentru lucrătorii detașați sau pentru persoanele care lucrează în mai multe state membre în același timp.

- ii) al întreprinderii care a încheiat, în mod formal, un contract de muncă cu șoferul de camion și care, conform acordului cu întreprinderea menționată la punctul [i]), a plătit un salariu persoanei în cauză și a achitat contribuțiile aferente acestuia în statul membru în care se află sediul acestei întreprinderi, iar nu în cel în care se află sediul întreprinderii de transport menționate la punctul [i]);
 - iii) atât al întreprinderii de la punctul [i]), cât și al întreprinderii de la punctul [ii])?
- b) Articolul 13 alineatul (1) litera (b) din [Regulamentul nr. 883/2004] trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele din litigiile principale, se consideră că angajatorul șoferului de camion salariat în transportul internațional rutier este:
- i) întreprinderea de transport care a recrutat persoana în cauză, căreia persoana în cauză îi stă efectiv și pe deplin la dispoziție pe durată nedeterminată, care exercită autoritatea efectivă asupra persoanei în cauză și care suportă efectiv costurile salariale, sau
 - ii) întreprinderea care a încheiat, în mod formal, un contract de muncă cu șoferul de camion și care, conform acordului cu întreprinderea menționată la punctul [i]), a plătit un salariu persoanei în cauză și a achitat contribuțiile aferente acestuia în statul membru în care se află sediul acestei întreprinderi, iar nu în cel în care se află sediul întreprinderii de transport menționate la punctul [i]);
 - iii) atât întreprinderea de la punctul [i]), cât și cea de la punctul [ii])?
- 2) În cazul în care, în împrejurări precum cele din litigiile principale, se consideră că angajatorul este întreprinderea menționată la prima întrebare [litera a) punctul ii)] și la prima întrebare [litera b) punctul ii]):

condițiile specifice, în care angajatorii precum agențiile de plasare a forței de muncă în regim temporar și alți intermediari pot invoca excepțiile de la principiul statului de încadrare în muncă prevăzute la articolul 14 alineatul (1) litera (a) din [Regulamentul nr. 1408/71] și la articolul 12 din [Regulamentul nr. 883/2004], se aplică prin analogie și litigiilor principale, integral sau parțial, pentru aplicarea articolului 14 alineatul (2) litera (a) din [Regulamentul nr. 1408/71] și a articolului 13 alineatul (1) litera (b) din [Regulamentul nr. 883/2004]?

- 3) În cazul în care, în împrejurări precum cele din litigiile principale, se consideră că angajatorul este întreprinderea menționată la prima întrebare [litera a) punctul ii)] și la prima întrebare [litera b) punctul ii)], iar a doua întrebare primește răspuns negativ:

în situația de fapt și în împrejurările prezentate în această cerere, este vorba despre o situație care poate fi interpretată ca abuz de drept al Uniunii și/sau abuz de drept al AELS? În cazul unui răspuns afirmativ, care sunt urmările?”

III. Procedura în fața Curții

23. Decizia de trimitere din data de 20 septembrie 2018 a fost primită la grefa Curții la 25 septembrie 2018.

24. Părțile din litigiile principale, guvernele neerlandez, ceh, francez, cipriot, maghiar, austriac și al Regatului Unit, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise în termenul stabilit în conformitate cu articolul 23 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene.

25. În ședința din 17 septembrie 2019, mandatarii *ad litem* ai părților din litigiile principale, ai guvernelor neerlandez, francez, cipriot și austriac, precum și ai Comisiei au prezentat observații.

IV. Analiză juridică

A. Observații introductive

1. Obiectivele și funcționarea normelor Uniunii în materie de coordonare a sistemelor de securitate socială

26. Pentru a înțelege mai bine întrebările preliminare adresate de instanța de trimitere, precum și provocările cu care această instanță trebuie să se confrunte în cauzele principale, trebuie amintite, cu titlu introductiv, obiectivele și funcționarea normelor Uniunii în materia coordonării sistemelor de securitate socială.

27. Astfel cum reiese din considerentele (1) și (45) ale Regulamentului nr. 883/2004 – care a efectuat modernizarea și simplificarea normelor cuprinse în Regulamentul nr. 1408/71, menținând totodată același obiectiv ca regulamentul respectiv – obiectivul acestuia este de a asigura o coordonare între sistemele naționale de securitate socială ale statelor membre pentru a garanta exercitarea efectivă a liberei circulații a persoanelor și pentru a contribui astfel la îmbunătățirea nivelului de viață și a condițiilor de încadrare în muncă a persoanelor care se deplasează în interiorul Uniunii¹².

28. Dispozițiile din titlul II („Stabilirea legislației aplicabile”) din aceste regulamente, din care fac parte cele pe care Curtea este chemată să le interpreteze în prezenta cauză, constituie un sistem complet și uniform de norme care reglementează conflictul de legi al căror scop este de a supune lucrătorii care se deplasează în interiorul Uniunii sistemului de securitate socială al unui singur stat membru, pentru a evita cumulul legislațiilor naționale aplicabile și complicațiile care pot rezulta de aici, dar și pentru a evita ca persoanele care intră în domeniul de aplicare al acestor regulamente să fie lipsite de protecție în materie de securitate socială, în cazul în care nu le-ar fi aplicabilă nicio legislație¹³.

29. Legislația Uniunii privind coordonarea sistemelor de securitate socială prevede, așadar, criterii obiective care permit să se stabilească dispozițiile legislative naționale aplicabile unui lucrător într-o situație transfrontalieră. Articolul 11 alineatul (3) litera (a) din Regulamentul nr. 883/2004 stabilește principiul general al „*lex loci laboris*”, potrivit căruia lucrătorul este supus legislației statului membru în care desfășoară activități salariate. Acest principiu general urmărește ca tuturor lucrătorilor care își desfășoară activitatea în aceeași țară să li se aplice aceeași legislație în materie de securitate socială și să perceapă aceleași prestații sociale¹⁴. Numai astfel se pot preveni forme nedorite de concurență prin costurile salariale și, în consecință, o presiune asupra sistemelor naționale de securitate socială.

30. Totuși, mai multe excepții de la acest principiu își găsesc aplicarea în cazuri specifice prevăzute în dispozițiile care urmează și în special la articolul 13 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 883/2004, din care reiese că persoana care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată în două sau mai multe state membre se supune legislației statului membru de reședință, în cazul în care desfășoară o parte substanțială a activității sale în statul membru respectiv. În schimb, în cazul în care

¹² Hotărârea din 13 iulie 2017, Szoja (C-89/16, EU:C:2017:538, punctul 34).

¹³ A se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2006, Piatkowski (C-493/04, EU:C:2006:167, punctul 21).

¹⁴ Hotărârea din 6 septembrie 2018, Alpenrind și alții (C-527/16, EU:C:2018:669, punctele 97 și 98).

această persoană nu desfășoară o parte substanțială a activităților sale în statul membru de reședință, articolul 13 alineatul (1) litera (b) din regulamentul menționat prevede aplicarea legislației statului membru în care întreprinderea sau angajatorul are sediul social sau sediul de desfășurare a activității, dacă această persoană este salariatul unei întreprinderi sau al unui angajator.

31. Din decizia de trimitere¹⁵ reiese că instanța națională consideră că articolul 13 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul nr. 883/2004 se aplică în cauzele principale, pentru motivul că șoferii își desfășurau în mod obișnuit activitățile în două sau mai multe state membre ale Uniunii sau ale AELS. După cum precizează instanța de trimitere, șoferii lucrau parțial, iar nu în principal în țara lor de reședință, și anume Țările de Jos, și nu desfășurau în aceasta o parte substanțială a activităților lor care trebuie luată în considerare. Aceasta deduce de aici că legislația neerlandeză nu poate fi declarată aplicabilă în temeiul desemnării țării de reședință, prevăzută la articolul 13 alineatul (1) litera (a) din acest regulament, ci numai pe baza desemnării țării în care se află sediul angajatorului, prevăzută la articolul 13 alineatul (1) litera (b) din regulamentul menționat. Instanța de trimitere explică faptul că acea calitate de „angajator” are o importanță decisivă pentru pronunțarea în litigiile principale, în măsura în care AFMB are sediul social în Cipru. În opinia noastră, această apreciere nu poate fi repusă în discuție, dat fiind că revine instanței naționale sarcina de a stabili situația de fapt din cauzele principale și de a-i aplica dispozițiile Uniunii relevante.

32. Întrucât aplicarea eventuală a articolului 13 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul nr. 883/2004 reprezintă esența litigiilor principale, această dispoziție trebuie examinată mai îndeaproape. Potrivit acestei dispoziții, punctul de legătură pentru stabilirea legislației naționale aplicabile este sediul social al angajatorului. În acest context, constatăm că legiuitorul nu a reluat modul de redactare a fostului articol 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, care conținea o dispoziție specifică aplicabilă personalului rulant al unei întreprinderi, care efectuează în numele unui terț transporturi internaționale de pasageri sau de mărfuri pe cale rutieră și care avea de asemenea în vedere aplicarea legislației naționale a statului membru în care angajatorul își avea sediul. Observăm că, în pofida acestui mod de redactare diferit, cele două dispoziții urmăresc exact același lucru¹⁶. Astfel, s-ar părea că legiuitorul a renunțat pur și simplu la modul de redactare mai detaliat al dispoziției în vigoare anterior și care viza cazul specific al transportului internațional rutier în favoarea unei dispoziții formulate în termeni mai generali. Noua dispoziție este formulată în prezent într-un mod suficient de amplu pentru a include nu numai transportul internațional rutier, ci și alte activități salariate desfășurate în două sau mai multe state membre. Instanța de trimitere pare să fi fost conștientă de acest fapt, motiv pentru care a formulat prima sa întrebare preliminară, referindu-se la cele două dispoziții. Rezultă că faptele din cauzele principale pot intra în domeniul de aplicare al celor două dispoziții. În consecință, ni se pare, în principiu, posibil să se dea o interpretare comună articolului 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 și articolului 13 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul nr. 883/2004.

2. *Aplicarea în speță* *ratione loci și ratione temporis a Regulamentelor nr. 1408/71 și nr. 883/2004*

33. În pofida obiectivului lor legislativ identic, se dovedește necesar să se examineze problema aplicării acestor două regulamente *ratione loci și ratione temporis*, întrucât anumite state membre care au depus observații au exprimat îndoieli cu privire la admisibilitatea primei întrebări preliminare litera a), care privește interpretarea Regulamentului nr. 1408/71.

¹⁵ A se vedea punctul 7.1.3 din decizia de trimitere.

¹⁶ Astfel cum a precizat avocatul general Bot în Concluziile prezentate în cauza Chain (C-189/14, EU:C:2015:345, punctul 25), modul de redactare a articolului 13 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul nr. 883/2004 nu a cunoscut modificări fundamentale.

34. Astfel cum s-a indicat în evocarea faptelor aflate la originea litigiilor principale, este necesar să se constate că, în primul rând, AFMB a fost constituită la 10 mai 2011 și că, în al doilea rând, perioadele în litigiu care acoperă activitatea profesională a șoferilor se întindeau de la 1 octombrie 2011 până la 26 mai 2015. Cu alte cuvinte, toate aceste evenimente au survenit după 1 mai 2010, data intrării în vigoare a Regulamentului nr. 883/2004 în Uniune. Prin urmare, la prima vedere se pare că trebuie să se impună o aplicare exclusivă a acestui regulament în cauzele principale

35. Totuși, apreciem că interpretarea care trebuie dată Regulamentului nr. 883/2004 ar putea fi de asemenea utilă pentru a asigura o mai bună înțelegere a Regulamentului nr. 1408/71, și aceasta cu atât mai mult, cu cât regulamentul menționat a continuat să fie în vigoare pentru o anumită perioadă în statele AELS¹⁷, unde se consideră că și șoferii au lucrat în perioadele în litigiu. Interpretarea comună dată de Curte dispozițiilor acestor două regulamente ar putea furniza orientări utile în alte cauze similare, care intră în domeniul de aplicare al unuia dintre regulamentele menționate, ceea ce ar permite astfel să se garanteze aplicarea lor omogenă pe teritoriul Uniunii și al statelor AELS¹⁸. În acest context, prima întrebare preliminară litera a), prin care se solicită Curții să se pronunțe și cu privire la interpretarea Regulamentului nr. 1408/71, trebuie considerată admisibilă.

36. Având în vedere considerațiile care precedă, analiza noastră va privi în special dispozițiile Regulamentului nr. 883/2004, referindu-ne de asemenea la dispozițiile corespunzătoare din Regulamentul nr. 1408/71, atunci când acest lucru ne va părea necesar. Observațiile formulate în continuare sunt pertinente pentru dispozițiile echivalente din aceste două regulamente¹⁹.

B. Cu privire la prima întrebare preliminară

1. Necesitatea de a dezvolta criteriile în scopul stabilirii legislației naționale aplicabile

37. Prin intermediul primei întrebări preliminare – la care trebuie să dăm un răspuns comun cu privire la aspectele referitoare la cele două regulamente pe care le are în vedere, pentru motivele evocate mai sus –, instanța de trimitere urmărește să afle în esență cine are, în sensul articolului 13 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul nr. 883/2004²⁰, calitatea de „angajator” al unui șofer de camion salariat în transportul internațional rutier, atunci când acesta din urmă stă pe deplin la dispoziția unei întreprinderi de transport, care suportă efectiv costurile salariale și care exercită autoritatea efectivă asupra persoanei în cauză, dar șoferul a încheiat contract de muncă cu o altă întreprindere care plătește salariul în temeiul unui acord cu întreprinderea de transport.

17 Până la 31 mai 2012 în Islanda, în Liechtenstein și în Norvegia și până la 31 martie 2012 în Elveția.

18 În ceea ce privește Islanda, Liechtenstein și Norvegia, astfel cum a indicat Curtea în jurisprudența sa, competența acesteia de a interpreta Acordul privind SEE în temeiul articolului 267 TFUE este valabilă numai în ceea ce privește Uniunea, în condițiile în care Curtea AELS este competentă să se pronunțe cu privire la interpretarea Acordului privind SEE în statele AELS în temeiul articolului 108 alineatul (2) din acesta și al articolului 34 din Acordul AELS de supraveghere (a se vedea Hotărârea din 15 iunie 1999, Andersson și Wåkerås-Andersson, C-321/97, EU:C:1999:307, punctele 28 și 29). În pofida acestei repartizări a competenței jurisdicționale, care reflectă structura instituțională a „celor doi piloni” ai SEE – care sunt Uniunea și AELS – a fost stabilit un dialog judiciar, ceea ce contribuie la o omogenitate în interpretarea și în aplicarea actelor juridice comune (a se vedea Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în cauza Marques Almeida, C-300/10, EU:C:2012:414, nota de subsol 25). În ceea ce privește Elveția, există de asemenea un paralelism instituțional, în sensul în care competența Curții de a interpreta acordurile bilaterale în temeiul articolului 267 TFUE este valabilă numai pentru Uniune, iar instanțele Confederației Elvețiene și, în ultimă instanță, tribunalul federal continuă să fie competente pentru aceasta (a se vedea Hotărârea din 6 octombrie 2011, Graf și Engel, C-506/10, EU:C:2011:643). Totuși, tribunalul federal ține seama în special în domeniul liberei circulații a persoanelor de jurisprudența relevantă a Curții. Prin urmare, nu este exclus ca Curtea AELS și instanțele elvețiene să aibă în vedere în viitor aplicarea jurisprudenței Curții care rezultă din prezenta cauză regulamentelor de coordonare în materie socială care sunt încorporate în Acordul privind SEE și în acordul bilateral privind libera circulație a persoanelor.

19 A se vedea, în ceea ce privește practica Curții de a reformula întrebări preliminare în funcție de aplicabilitatea *ratione temporis* a dreptului Uniunii pentru a da un răspuns util instanței naționale, Hotărârea din 14 septembrie 2017, Delgado Mendes (C-503/16, EU:C:2017:681, punctele 31 și 32), precum și Hotărârea din 25 octombrie 2018, Roche Lietuva (C-413/17, EU:C:2018:865, punctele 17-20).

20 Dispoziție echivalentă cu cea a articolului 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, în vederea analizei juridice.

38. Noțiunea de „angajator” nu este definită de dreptul Uniunii. Nici regulamentele privind coordonarea sistemelor de securitate socială nu conțin o trimitere expresă la dreptul statelor membre pentru a stabili sensul și domeniul de aplicare ale acestei noțiuni. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, rezultă atât din cerința aplicării uniforme a dreptului Uniunii, cât și din cea a principiului egalității într-o astfel de situație că noțiunea în cauză trebuie să primească în întreaga Uniune o interpretare autonomă și uniformă²¹ care trebuie examinată ținând seama de contextul dispoziției în care este utilizată această noțiune și de obiectivul urmărit de regulamentele de coordonare²².

39. O interpretare autonomă ne pare cu atât mai esențială, cu cât noțiunea de „angajator” constituie punctul de legătură pentru aplicarea normei privind conflictul de legi care urmărește să desemneze ca drept aplicabil legislația în materie de securitate socială a unui singur stat membru. În mod evident, acest obiectiv nu este atins dacă diferențele dintre legislațiile statelor membre conduc la regimuri juridice diferite.

40. Instanța de trimitere ridică problema dacă trebuie să se întemeieze exclusiv pe contractul de muncă, pe mai multe criterii obiective sau dacă trebuie să combine cele două opțiuni în scopul de a stabili cine are calitatea de „angajator” în împrejurări precum cele din litigiile principale. În opinia noastră, să se bazeze numai pe existența unei relații contractuale ar echivala cu susținerea unei poziții excesiv de formaliste. Motive legitime permit să se respingă o asemenea abordare, în special riscul unei eludări a protecției oferite de regulamentele de coordonare prin intermediul unor construcții juridice artificiale. Prin urmare, ar părea mai judicios să se opteze pentru o abordare care ține seama în mod corespunzător de realitatea lucrătorilor în cadrul pieței unice, precum și de complexitatea raporturilor de muncă din zilele noastre. Astfel, diversitatea construcțiilor juridice de drept privat care pot fi avute în vedere între solicitant și prestatorul unui serviciu, care poate, la rândul său, să furnizeze serviciul el însuși, să recurgă la un subcontractant sau la un angajat detașat ori la alte mijloace pentru îndeplinirea obligațiilor sale contractuale, impune o abordare mai flexibilă în analiză. Acestea fiind spuse, identificarea „angajatorului” pe baza unei analize de la caz la caz a tuturor împrejurărilor pertinente și prin utilizarea unor criterii obiective ne pare a fi abordarea cea mai indicată. Aceasta ar trebui să evite ca libertățile fundamentale de pe piața unică să fie instrumentalizate sau să contribuie la realizarea unei eludări.

2. Analiza jurisprudenței Curții

41. Jurisprudența Curții în materie de securitate socială, de raporturi de muncă și de drept internațional privat ne pare să ofere numeroase puncte de reper în sprijinul unei abordări diferențiate. În considerațiile care urmează, vom încerca să identificăm câteva criterii utile pentru a efectua examinarea respectivă de la caz la caz.

a) Elemente ce caracterizează un raport de muncă

42. Dorim să subliniem că jurisprudența pare să fi acordat mai multă atenție rolului „lucrătorului” decât celui al „angajatorului”. Astfel, în aceasta se regăsesc relativ puține elemente care permit să se deducă ce caracterizează rolul acestuia din urmă. Bineînțeles, este imposibil în mod evident să se analizeze drepturile și obligațiile unui angajat, ignorându-le totodată pe cele ale angajatorului, având în vedere că, la urma urmei, cei doi sunt legați printr-un raport de muncă.

²¹ A se vedea, printre numeroase exemple, Hotărârea din 18 octombrie 2016, Nikiforidis (C-135/15, EU:C:2016:774, punctul 28 și jurisprudența citată).

²² A se vedea Hotărârea din 6 septembrie 2018, Alpenrind și alții (C-527/16, EU:C:2018:669, punctele 88-98).

43. În consecință, pentru a clarifica rolul „angajatorului”, este necesar să se evoce mai întâi definiția generală a raportului de muncă în jurisprudență. Potrivit unei jurisprudențe constante, caracteristica esențială a unui raport de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație²³. În aceste condiții, trebuie să se identifice criteriile pe care Curtea le-a dezvoltat pentru a stabili existența unei legături de subordonare între lucrător și angajator ce caracterizează un raport de muncă în cele trei domenii ale dreptului Uniunii sus-menționate.

b) Criterii întemeiate pe jurisprudența în materie de securitate socială

44. Din jurisprudența în materie de securitate socială rezultă că nu numai raporturile contractuale, ci și situația reală de muncă a lucrătorului sunt determinante. Se ține seama de toate împrejurările relevante obiective ale cauzei pentru a se stabili legătura de subordonare ce caracterizează un raport de muncă.

45. Potrivit unei jurisprudențe constante, aplicarea sistemului privind conflictul de legi instituit prin regulamentele de coordonare depinde exclusiv de situația obiectivă în care se găsește lucrătorul, astfel cum reiese din toate elementele pertinente din dosar²⁴. Mai exact, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 4 octombrie 2012, *Format*²⁵, Curtea a indicat modul în care trebuie să se procedeze pentru a se stabili legislația națională aplicabilă în materie de securitate socială în cazul în care salariatul a lucrat în două sau mai multe state membre. În această cauză, Curtea a declarat că, după caz, „pe lângă modul de redactare a actelor contractuale, [trebuie să se ia în considerare și] elemente precum felul în care au fost anterior executate în practică contractele de muncă încheiate între angajatorul și lucrătorul respectiv, împrejurările care însoțesc încheierea acestor contracte și, mai general, caracteristicile și modalitățile activităților desfășurate de întreprinderea respectivă, în măsura în care elementele menționate pot clarifica natura reală a muncii respective”. Curtea a adăugat că, „indiferent de modul de redactare a actelor contractuale, [autoritatea națională chemată să efectueze examinarea respectivă] are obligația de a-și întemeia constatările pe situația reală a lucrătorului salariat”²⁶.

46. Cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 17 decembrie 1970, *Manpower*²⁷, cu privire la detașarea lucrătorilor de către o agenție de plasare a forței de muncă în regim temporar, ne pare a fi de o relevanță deosebită în prezentul context, în măsura în care, în hotărârea respectivă, Curtea a stabilit criterii utile. Din această hotărâre se poate deduce că poate fi considerată „angajator”, în sensul regulamentelor de coordonare, partea care are responsabilitatea de a angaja lucrătorul, de a-i plăti salariul, precum și de a-l sancționa și de a-l concedia²⁸. Aceasta demonstrează că Curtea ține seama de situația reală de muncă și nu se întemeiază exclusiv pe contractul de muncă.

c) Criterii întemeiate pe jurisprudența în materia raporturilor de muncă

47. O analiză a jurisprudenței în materia raporturilor de muncă permite de asemenea să se concluzioneze că stabilirea angajatorului trebuie efectuată cu ajutorul tuturor împrejurărilor pertinente obiective ale cauzei. Din acest punct de vedere, partea cu care lucrătorul a încheiat în mod formal un contract de muncă nu este în mod obligatoriu „angajatorul”.

23 Hotărârea din 4 decembrie 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media* (C-413/13, EU:C:2014:2411, punctul 34).

24 A se vedea Hotărârea din 14 octombrie 2010, *van Delft și alții* (C-345/09, EU:C:2010:2010, punctul 52 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea din 16 mai 2013, *Wencel* (C-589/10, EU:C:2013:303, punctul 52).

25 C-115/11, EU:C:2012:606.

26 Hotărârea din 4 octombrie 2012, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe* (C-115/11, EU:C:2012:606, punctele 45 și 46).

27 35/70, EU:C:1970:120.

28 Hotărârea din 17 decembrie 1970, *Manpower* (35/70, EU:C:1970:120, punctele 17 și 18).

48. În Hotărârea Danosa²⁹, care privea interpretarea Directivei 92/85/CEE³⁰, Curtea a amintit mai întâi caracteristica esențială a raportului de muncă, menționată deja mai sus³¹ și care constă în raportul de subordonare în cadrul căruia lucrătorul face obiectul unui control³², pentru a preciza ulterior că „încadrarea juridică din dreptul național și forma acestui raport, precum și natura relației juridice în care se află aceste două persoane nu [sunt] determinante [în această privință]”³³.

49. Se va cita de asemenea Hotărârea Albron Catering³⁴, privind interpretarea Directivei 2001/23/CE³⁵ și în care Curtea a statuat că angajatorul poate fi de asemenea întreprinderea la care lucrătorii își desfășoară efectiv activitatea „în pofida lipsei unor raporturi contractuale cu lucrătorii respectivi”³⁶.

50. În sfârșit, în ceea ce privește legătura de subordonare ce caracterizează orice raport de muncă, trebuie să se citeze Hotărârea Haralambidis³⁷ care privea problema dacă președintele unei autorități portuare avea calitatea de „lucrător” în sensul articolului 45 alineatul (1) TFUE. Curtea a răspuns afirmativ, considerând că ministrul italian al transporturilor și navigației avea competențe de conducere și de control, precum și, dacă este cazul, de sancționare a președintelui respectiv³⁸. În ceea ce privește natura juridică a raportului dintre aceste două persoane, Curtea a amintit jurisprudența sa constantă potrivit căreia „natura de drept public sau de drept privat a legăturii juridice a raportului de muncă nu este determinată”³⁹.

d) Criterii întemeiate pe jurisprudența în materia dreptului internațional privat

51. Curtea s-a arătat de asemenea în favoarea unei aprecieri a tuturor circumstanțelor unei spețe în cadrul interpretării normelor privind conflictul de legi în materia dreptului privat. Potrivit acestei jurisprudențe, pentru a stabili în mod concret locul în care angajatul își îndeplinește obligațiile față de angajator, instanței naționale îi revine sarcina de a se raporta la o serie de indicii.

52. În Hotărârea Voogsgeerd⁴⁰, care avea ca obiect interpretarea dispozițiilor Convenției privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980 (denumită în continuare „Convenția de la Roma”⁴¹), Curtea a considerat că, pentru a aprecia dacă o întreprindere are într-adevăr calitatea de „angajator”, instanța națională trebuie să ia în considerare „toate elementele obiective care permit stabilirea existenței unei situații reale diferite de cea care rezultă din clauzele contractului”⁴².

29 Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674).

30 Directiva Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO 1992, L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).

31 A se vedea punctul 43 din prezentele concluzii.

32 Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctele 46 și 47).

33 Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punctele 39 și 40).

34 Hotărârea din 21 octombrie 2010, Albron Catering (C-242/09, EU:C:2010:625).

35 Directiva Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO 2001, L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20).

36 Hotărârea din 21 octombrie 2010, Albron Catering (C-242/09, EU:C:2010:625, punctele 21 și 31).

37 Hotărârea din 10 septembrie 2014, Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185).

38 Hotărârea din 10 septembrie 2014, Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185, punctul 30).

39 Hotărârea din 10 septembrie 2014, Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185, punctul 40).

40 Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842).

41 JO 1980, L 266, p. 1, în limba română în JO 2007, L 347, p. 1.

42 Hotărârea din 15 decembrie 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, punctul 62).

53. În Hotărârea Koelzsch⁴³, care privea de asemenea interpretarea dispozițiilor convenției respective și care avea în vedere, ca și în prezenta cauză, munca în sectorul transporturilor, Curtea a considerat că instanța națională trebuie să țină seama de ansamblul elementelor ce caracterizează activitatea angajatului și în special „în care stat este situat locul 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 de muncă”⁴⁴. Instanța națională „trebuie să verifice de asemenea care sunt locurile în care transportul este efectuat în principal, locurile de descărcare a mărfurilor, precum și locul unde angajatul se întoarce după misiunile sale”⁴⁵.

54. Pentru a se stabili locul unde angajatul își îndeplinește obligațiile față de angajator, este relevantă și Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții⁴⁶, al cărei obiect era de a interpreta Regulamentul (CE) nr. 44/2001 al Consiliului din 22 decembrie 2000 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială⁴⁷ în sectorul transportului aerian de pasageri. În această hotărâre, Curtea a reiterat validitatea indicilor sus-menționate care se aplică raporturilor de muncă în sectorul transporturilor și care trebuie luate în considerare de instanțele naționale⁴⁸. Potrivit Curții, această metodă bazată pe indicii „permite [...] să se reflecte mai bine realitatea relațiilor juridice, întrucât trebuie să țină seama de ansamblul elementelor care caracterizează activitatea angajatului”⁴⁹. În acest context, este important să se sublinieze atenționarea din partea Curții în legătură cu riscul ca punctul de legătură pentru aplicarea dreptului Uniunii „să fie instrumentalizat sau să contribuie la realizarea unor strategii de eludare”⁵⁰.

55. Mai recent, în Hotărârea din 11 aprilie 2019, Bosworth și Hurley⁵¹, Curtea a fost chemată să interpreteze Convenția privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială⁵² și în special noțiunea de „lucrător”. După ce a amintit legătura de subordonare care stă la baza oricărui raport de muncă, precum și necesitatea de a stabili existența unei asemenea legături în fiecare caz specific în funcție de toate elementele și de toate circumstanțele ce caracterizează raporturile dintre părți, Curtea a statuat că „lipsa unui contract formal nu împiedică existența unui raport de muncă” în sensul dispozițiilor relevante din convenția menționată⁵³.

3. Aplicarea criteriilor sus-menționate în împrejurările cauzelor principale

56. După identificarea unei serii de criterii utile care permit să se stabilească calitatea de angajator în cadrul unui raport de muncă, este necesar, într-o a doua etapă, să le aplicăm în împrejurările din litigiile principale. Deși revine instanței de trimitere sarcina de a efectua verificările factuale necesare și de a aplica, după caz, articolul 13 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul nr. 883/2004⁵⁴, în litigiul cu care este sesizată, nu este mai puțin adevărat că este de competența Curții să interpreteze dreptul Uniunii în raport cu situația de fapt și de drept, astfel cum a fost descrisă de instanța de trimitere, pentru a oferi acesteia din urmă elementele utile pentru soluționarea litigiului cu care este sesizată⁵⁵.

43 Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151).

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

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

46 C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688.

47 JO 2001, L 12, p. 1, Ediție specială, 19/vol. 3, p. 74.

48 Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctele 59 și 60).

49 Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 62).

50 Hotărârea din 14 septembrie 2017, Nogueira și alții (C-168/16 și C-169/16, EU:C:2017:688, punctul 62).

51 C-603/17, EU:C:2019:310.

52 Convenție semnată la Lugano la 30 octombrie 2007 a cărei încheiere a fost aprobată în numele Comunității prin Decizia 2009/430/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2008 (JO 2009, L 147, p. 1).

53 Hotărârea din 11 aprilie 2019, Bosworth și Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, punctul 27).

54 Sau chiar, după caz, articolul 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, în funcție de aplicarea teritorială și *ratione temporis* a normelor de coordonare în materie socială.

55 Hotărârea din 9 noiembrie 2006, Chateignier (C-346/05, EU:C:2006:711, punctul 22).

57. Trebuie să arătăm mai întâi că legătura contractuală, în temeiul căreia AFMB ar fi angajatorul șoferilor în mod formal, nu are decât o valoare indicativă. Prin urmare, pare legitim să se repună în discuție calitatea de „angajator” pe care o invocă AFMB – cel puțin în ceea ce privește normele de coordonare în materie de securitate socială – în cazul în care aceasta nu ar reflecta realitatea raportului de muncă, ceea ce trebuie să se verifice în continuare pe baza faptelor din dosar.

58. Astfel cum arată instanța de trimitere⁵⁶, persoanele în cauză lucrau atât înainte, cât și în perioadele în litigiu ca șoferi angajați în transportul internațional rutier și conduceau exclusiv camioane utilizate în numele și pe seama unor întreprinderi de transport stabilite în Țările de Jos. În perioadele în litigiu, acești șoferi erau în fapt angajați pe perioadă nedeterminată și pe deplin la dispoziția respectivelor întreprinderi de transport, ai căror angajați fuseseră, majoritatea, înainte de perioadele în litigiu.

59. Astfel cum observă instanța de trimitere⁵⁷, nimic sau puține lucruri s-au schimbat în relația dintre lucrători și angajatorii lor inițiali stabiliți în Țările de Jos în ceea ce privește cursul cotidian al afacerilor, în urma intervenției formale a AFMB în octombrie 2011. Astfel, acești angajatori continuau să decidă în fapt cu privire la recrutarea, condițiile esențiale de muncă, activitățile și concedierea lucrătorilor. S-ar părea că AFMB nu a angajat ea însăși șoferii, ci, dimpotrivă, întreprinderile de transport stabilite în Țările de Jos au plasat lucrătorii în subordinea AFMB. Pe de altă parte, instanța de trimitere se referă⁵⁸, cu titlu de exemplu privind competența de control pe care o aveau întreprinderile de transport stabilite în Țările de Jos asupra condițiilor esențiale de muncă, la practica AFMB de concediere imediată a șoferilor de care întreprinderile respective nu mai aveau nevoie.

60. În ceea ce privește costurile salariale, trebuie să se constate că, chiar dacă AFMB plătea direct un salariu șoferilor, acesta era aparent finanțat de întreprinderile stabilite în Țările de Jos, care, conform informațiilor furnizate de instanța de trimitere⁵⁹, erau obligate la plata anumitor sume către AFMB în temeiul convențiilor pe care le încheiaseră cu AFMB. În aceste condiții, chiar dacă AFMB nu poate fi considerată o simplă „cutie poștală”, ea ar putea fi însă considerată un fel de administrator al salariaților, însă nu un angajator real. În descrierea cadrului de fapt⁶⁰, instanța de trimitere merge până la a aprecia că AFMB era angajator „aproape numai pe hârtie”. Aceste informații, precum și modul de redactare a primei întrebări preliminare lasă să se înțeleagă că puterea de conducere și de control în privința șoferilor revenea întreprinderilor stabilite în Țările de Jos.

61. Ținând seama de cele ce precedă și fără a aduce atingere aprecierii de fapt pe care trebuie să o efectueze instanța de trimitere, suntem de părere că numai întreprinderile de transport stabilite în Țările de Jos trebuie considerate „angajatorii” șoferilor în discuție în litigiile principale, în sensul articolului 13 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul nr. 883/2004.

62. Rezultă că legislația în materie de securitate socială aplicabilă unei situații precum cea din litigiile principale este cea a statului întreprinderii de transport care a recrutat persoana în cauză, căreia persoana în cauză îi stă efectiv și pe deplin la dispoziție pe durată nedeterminată, care exercită autoritatea efectivă asupra persoanei în cauză și care suportă efectiv costurile salariale, cu alte cuvinte în speță Țările de Jos.

56 A se vedea punctul 5.2.2 din decizia de trimitere.

57 A se vedea punctul 5.2.6 din decizia de trimitere.

58 A se vedea punctul 5.2.6 din decizia de trimitere.

59 A se vedea punctul 5.2.3 din decizia de trimitere.

60 A se vedea punctul 7.1.5 din decizia de trimitere.

4. Răspunsul la prima întrebare preliminară

63. În lumina acestor considerații, trebuie să se răspundă la prima întrebare preliminară că articolul 13 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 883/2004 trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele din litigiile principale, se consideră că angajatorul șoferilor de camion salariați în transportul internațional rutier este întreprinderea de transport care a recrutat persoana în cauză, căreia persoana în cauză îi stă efectiv și pe deplin la dispoziție pe durată nedeterminată, care exercită autoritatea efectivă asupra persoanei în cauză și care suportă efectiv costurile salariale, sub rezerva verificărilor de fapt pe care trebuie să le efectueze instanța de trimitere.

C. Cu privire la a doua întrebare preliminară

64. Prin intermediul celei de a doua întrebări preliminare, adresată cu titlu subsidiar, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă, în ipoteza în care AFMB trebuie considerată „angajator”, condițiile specifice în cazul detașării lucrătorilor în scopul aplicării articolului 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 și a articolului 12 din Regulamentul nr. 883/2004 se aplică prin analogie și litigiilor principale, integral sau parțial. Referirea la o posibilă analogie se explică prin faptul că părțile din litigiile principale nu contestă că aceste dispoziții nu se aplică în litigiile principale.

65. Dat fiind că se propune să se răspundă la prima întrebare în sensul că numai întreprinderile stabilite în Țările de Jos trebuie considerate „angajatori”, nu este necesară pronunțarea cu privire la a doua întrebare. În cazul în care Curtea ar ajunge la o altă concluzie, apreciem că ar trebui să se răspundă negativ la această întrebare, pentru motivele pe care le vom expune în continuare.

66. La fel ca în cadrul analizei noastre cu privire la prima întrebare, ne vom concentra pe interpretarea articolului 12 din Regulamentul nr. 883/2004, întrucât acesta conține în esență aceeași dispoziție ca articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, în pofida diferențelor minime legate de modul de redactare a acestora⁶¹.

67. În opinia noastră, articolul 12 din Regulamentul nr. 883/2004 nu poate fi aplicat ca urmare a faptului că, în cauzele principale, nu este vorba despre o „detașare” propriu-zisă, ci mai degrabă despre o „punere la dispoziția” întreprinderilor stabilite în Țările de Jos a unor lucrători de către AFMB pe durată nedeterminată.

68. Necesitatea de a opera în mod clar această distincție devine evidentă în lumina interpretării noțiunii de „detașare” în jurisprudență. În Hotărârea FTS⁶², Curtea a statuat că excepțiile de la principiul statului de încadrare în muncă, prevăzute de dispozițiile citate anterior, se pot aplica în cazul intervenției unei întreprinderi de plasare a forței de muncă în regim temporar numai în cazul în care sunt îndeplinite două condiții: potrivit primei condiții, care privește legătura necesară dintre întreprinderea care detașează lucrătorul într-un alt stat membru decât cel în care aceasta are sediul și lucrătorul astfel detașat, se impune menținerea unei legături organice între această întreprindere și acest lucrător pe durata detașării acestuia din urmă. A doua condiție, care privește relația existentă între întreprinderea menționată și statul membru în care ea este stabilită, impune ca aceasta din urmă să desfășoare în mod obișnuit activități semnificative pe teritoriul acestui stat membru⁶³.

61 A se vedea punctul 36 din prezentele concluzii.

62 Hotărârea din 10 februarie 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75).

63 Hotărârea din 10 februarie 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, punctele 21-24), precum și Hotărârea din 6 februarie 2018, Altun și alții (C-359/16, EU:C:2018:63, punctul 34).

69. Pentru a se stabili existența unei asemenea legături organice, este esențial, potrivit jurisprudenței⁶⁴, să se deducă din ansamblul împrejurărilor că lucrătorul este plasat sub autoritatea întreprinderii de plasare a forței de muncă în regim temporar. Această condiție implică în mod necesar că această întreprindere trebuie să dispună de puteri de conducere și de control, precum și, dacă este cazul, de sancționare în privința lucrătorului. Cu alte cuvinte, întreprinderea de plasare a forței de muncă în regim temporar trebuie să exercite prerogativele rezervate în mod tipic „angajatorului”. Or, s-a stabilit deja în cadrul răspunsului la prima întrebare că, în cadrul cauzelor principale, acest rol revenea întreprinderilor de transport stabilite în Țările de Jos⁶⁵. În plus, din dosar reiese că legătura dintre șoferi și AFMB se limita în esență la plata salariului și la plata contribuțiilor sociale către autoritatea cipriotă. De altfel, trebuie să se arate că această informație nu a fost combătută de AFMB în observațiile sale. În consecință, prima condiție nu ne pare a fi îndeplinită în speță.

70. În ceea ce privește cea de a doua condiție, este necesar să se constate mai întâi – asemenea mai multor participanți la procedură – că aceasta nu este prevăzută la articolul 13 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 883/2004⁶⁶. Punctul de legătură prevăzut de această dispoziție este pur și simplu locul de stabilire a angajatorului. Astfel, apreciem că este problematic să se introducă pe cale de interpretare o condiție suplimentară care prevede „activități semnificative pe teritoriul acestui stat membru în care [întreprinderea] este stabilită”, în pofida modului de redactare univoc al dispozițiilor menționate. Trebuie avut în vedere că această condiție a fost stabilită inițial pe cale jurisprudențială în legătură cu o dispoziție diferită, și anume articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71⁶⁷, care corespunde articolului 12 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004 în vigoare în prezent. Aplicarea acesteia unei alte dispoziții fără a ține seama de specificitatea sa ar echivala cu încălcarea limitelor domeniului de aplicare al dispoziției prevăzute la articolul 13 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 883/2004. La aceasta se adaugă faptul că o propunere de modificare legislativă formulată în acest sens a fost respinsă recent de Consiliu, astfel cum a arătat Comisia în observațiile sale⁶⁸. Independent de îndoielile pe care le ridică punerea în aplicare a acestei abordări în practică, observăm că instanța de trimitere însăși are dificultăți în aplicarea condiției privind „activitatea substanțială” propusă, ținând seama de lipsa de informații în această privință. Astfel, din decizia de trimitere reiese că ea nu reușește să deducă din înscrisurile din dosar dacă AFMB îndeplinește sau nu această condiție⁶⁹. În consecință, nu înțelegem în ce mod această abordare ar putea fi relevantă pentru soluționarea prezentelor litigii principale.

71. Pentru motivele prezentate mai sus, propunem să se răspundă negativ la a doua întrebare preliminară.

64 Hotărârea din 10 februarie 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, punctul 24).

65 A se vedea punctul 61 din prezentele concluzii.

66 Nici la articolul 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, dispoziție echivalentă.

67 Hotărârea din 10 februarie 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, punctul 40).

68 În 2016, Comisia a sugerat, în Propunerea sa de regulament de modificare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 [document COM (2016)815], înlocuirea alineatului 5a a articolului 14 existent din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 cu alineatul următor: „5a. În sensul aplicării titlului II din regulamentul de bază, «sediul sau loc de desfășurare a activității» înseamnă sediul sau locul de desfășurare a activității în care se adoptă deciziile principale ale întreprinderii și în care se exercită funcțiile administrației sale centrale, *cu condiția ca întreprinderea să desfășoare o parte substanțială a activității sale în statul membru respectiv*”. Sublinierea noastră. Cu toate acestea, Consiliul de Miniștri a respins introducerea criteriului „activității substanțiale”.

69 A se vedea punctul 7.2.5 din decizia de trimitere.

D. Cu privire la a treia întrebare preliminară

1. Noțiunea de „abuz de drept” potrivit jurisprudenței

72. Prin intermediul celei de a treia întrebări preliminare, adresată cu titlu încă mai subsidiar, instanța de trimitere urmărește să afle dacă împrejurări precum cele din litigiile principale – în cazul în care AFMB ar trebui considerată „angajator”, iar condițiile specifice ale detașării lucrătorilor nu se aplică – constituie o situație care poate reprezenta un abuz de drept al Uniunii⁷⁰.

73. Ținând seama de răspunsurile propuse la prima și la a doua întrebare, vom aborda această a treia întrebare numai din motive de exhaustivitate, în ipoteza în care Curtea ar ajunge la alte răspunsuri cu privire la primele două întrebări.

74. Potrivit unei jurisprudențe constante, justițiabilii nu se pot prevala în mod fraudulos sau abuziv de normele Uniunii⁷¹. Același lucru este valabil în privința normelor actelor juridice ale Uniunii care au fost încorporate în Acordul privind SEE⁷² și în acordurile bilaterale cu Confederația Elvețiană. Constatarea existenței unei practici abuzive impune întrunirea unui element obiectiv și a unui element subiectiv⁷³. Pe de o parte, în ceea ce privește elementul obiectiv, această constatare necesită să rezulte dintr-un ansamblu de circumstanțe obiective că, în pofida unei respectări formale a condițiilor prevăzute de reglementarea Uniunii, obiectivul urmărit prin această reglementare nu a fost atins⁷⁴. Pe de altă parte, o astfel de constatare impune existența unui element subiectiv, și anume trebuie să rezulte dintr-un ansamblu de elemente obiective că scopul esențial al operațiunilor în cauză este obținerea unui avantaj necuvenit⁷⁵. Astfel, interzicerea unor practici abuzive nu este relevantă atunci când operațiunile în cauză pot avea o altă justificare decât simpla obținere a unui avantaj.

2. Aplicarea în speță a criteriilor stabilite de jurisprudență

75. Lecturarea deciziei de trimitere⁷⁶ presupune să se ofere o perspectivă critică asupra construcției juridice instituite de AFMB și de partenerii săi contractuali, întreprinderile de transport rutier stabilite în afara Ciprului. Mai concret, instanța de trimitere are îndoieli cu privire la compatibilitatea cu dreptul Uniunii a unei construcții juridice care permite unei societăți să aleagă un sediu social determinat în scopul, în esență, ca personalul său să fie supus din punct de vedere legal legislației în materie de securitate socială a unui stat membru al Uniunii sau al AELS în care prelevarea contribuțiilor sociale este relativ scăzută.

70 Instanța de trimitere menționează „dreptul AELS” în întrebarea sa. Cu toate acestea, este probabil ca instanța de trimitere să se refere în realitate la dreptul SEE, precum și la Acordul de asociere cu Confederația Elvețiană. În consecință, este necesar să se reformuleze această întrebare.

71 A se vedea Hotărârea din 21 februarie 2006, Halifax și alții (C-255/02, EU:C:2006:121, punctul 68), și Hotărârea din 28 iulie 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punctul 37).

72 A se vedea Hotărârea Curții AELS din 13 septembrie 2017, Yara International ASA (E-15/16, EFTA Court Report 2017, 434, punctul 49), din care reiese că interzicerea abuzului de drept constituie o „caracteristică esențială a dreptului SEE”, precum și Hotărârea din 3 octombrie 2012, Arcade Drilling (E-15/11, EFTA Court Report 2012, 676, punctele 88 și 89), în care Curtea AELS se întemeiază pe jurisprudența Curții.

73 A se vedea Hotărârea din 28 iulie 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punctul 38).

74 A se vedea Hotărârea din 28 iulie 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punctul 39 și jurisprudența citată).

75 A se vedea Hotărârea din 28 iulie 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punctul 40 și jurisprudența citată).

76 A se vedea punctul 7.3 din decizia de trimitere.

76. Înainte de a răspunde la întrebarea adresată, trebuie amintit că Curtea nu poate aprecia ea însăși dacă un comportament trebuie considerat abuziv. Este de competența instanței naționale să verifice, potrivit normelor de probă din dreptul național, dacă în litigiile principale sunt întrunite elementele constitutive ale unei practici abuzive⁷⁷. Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate totuși oferi precizări destinate să orienteze instanța națională în aplicarea dreptului Uniunii⁷⁸.

a) Verificarea elementului obiectiv

77. După ce a efectuat o examinare aprofundată a cadrului de fapt și cu privire la elementul obiectiv, considerăm că, în vederea aplicării articolului 13 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 883/2004, condițiile asociate calității de „angajator” a AFMB sunt îndeplinite în litigiile principale numai pe plan formal. Astfel cum am indicat mai sus⁷⁹, lui AFMB nu i s-a atribuit această calitate decât prin intermediul unei construcții juridice sofisticate de drept privat, în condițiile în care partenerii săi contractuali exercitau controlul efectiv asupra salariaților, ceea ce ține în mod obișnuit de prerogativa angajatorului în cadrul unui raport de muncă⁸⁰. La aceasta se adaugă faptul că AFMB s-a putut prevala de libertățile fundamentale de pe piața internă pentru a se stabili în Cipru și, de aici, pentru a furniza servicii – cu privire la administrarea salariilor și a contribuțiilor sociale – unor întreprinderi stabilite în Țările de Jos. Datorită tuturor acestor factori, AFMB a reușit să se prezinte oficial drept „angajator” în fața autorităților competente în materie de securitate socială și să obțină, aparent, o recunoaștere ca atare în anumite state membre⁸¹.

78. În opinia noastră, faptul că autoritățile naționale competente recunosc, eventual, AFMB ca „angajator” și eliberează, în consecință, certificatele A1 pe baza informațiilor care figurează în dosarele din cauzele principale ar constitui o aplicare incorectă a articolului 13 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 883/2004, în măsura în care acesta ar conduce la aplicarea în cazul șoferilor a legislației cipriote în materie socială, iar nu a legislației neerlandeze – în pofida faptului că angajatorii reali sunt stabiliți în Țările de Jos⁸². Un asemenea rezultat ar fi contrar obiectivului legislativ care stă la baza normelor privind conflictul de legi, acela de a permite autorităților naționale să stabilească cu ușurință, cu alte cuvinte pe baza unor criterii obiective, clare și prestabilite, angajatorul real al lucrătorului, locul sediului său social sau de desfășurare a activității și, astfel, să stabilească în cele din urmă sistemul de securitate socială aplicabil într-un anumit caz. Observăm de altfel că, în pofida simplității relative a normelor privind conflictul de legi, diferența dintre aparențe și situația reală în prezenta cauză poate genera confuzie în percepția autorităților naționale competente și, din acest motiv, trebuie să se considere că poate aduce atingere bunei funcționări a mecanismului de coordonare a sistemelor de securitate socială instituit de legiuitorul Uniunii.

77 A se vedea Hotărârea din 28 iulie 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punctele 41 și 42 și jurisprudența citată).

78 A se vedea Hotărârea din 17 decembrie 2015, WebMindLicenses (C-419/14, EU:C:2015:832, punctul 34), și Hotărârea din 22 noiembrie 2017, Cussens și alții (C-251/16, EU:C:2017:881, punctul 59).

79 A se vedea punctele 57-61 din prezentele concluzii.

80 A se vedea în acest context Hotărârea din 17 decembrie 2015, WebMindLicenses (C-419/14, EU:C:2015:832, punctul 50), în care Curtea respinge practicile abuzive, citând cu titlu de exemplu încheierea de contracte care constituie un aranjament pur artificial pentru disimularea identității prestatorului unui serviciu.

81 Conform informațiilor furnizate de AFMB, state membre precum Belgia, Germania, Spania, Polonia și România ar fi considerat AFMB angajator și ar fi apreciat, pe baza sediului social al acesteia, că legislația cipriotă în materie de securitate socială este aplicabilă rezidenților respectivi.

82 Astfel cum a indicat Curtea în Hotărârea din 6 februarie 2018, Altun și alții (C-359/16, EU:C:2018:63, punctul 51), elementul obiectiv constă în faptul că nu sunt îndeplinite condițiile necesare în vederea obținerii și a invocării unui certificat E101.

b) Verificarea elementului subiectiv

79. În ceea ce privește elementul subiectiv, observăm că, pentru a dovedi existența acestui al doilea element, care privește intenția operatorilor, Curtea a statuat că se poate ține seama în special de caracterul pur artificial al operațiunilor în cauză⁸³. Elementul subiectiv ne pare să reiasă în speță din intenția vădită a AFMB și a partenerilor săi contractuali de a eluda legislația neerlandeză în materie de securitate socială în scopul optimizării activităților lor economice⁸⁴. Astfel cum am menționat mai sus⁸⁵, majoritatea șoferilor în discuție erau salariați stabiliți în Țările de Jos înainte de a fi angajați de AFMB. Angajarea formală de către AFMB pare să fi avut drept obiectiv sustragerea acestora de la aplicarea legislației neerlandeze, care ar fi fost aplicabilă în mod normal, în temeiul articolului 13 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 883/2004.

80. Or, astfel cum a subliniat Curtea în jurisprudența sa⁸⁶, normele de conflict prevăzute de regulamentele de coordonare se impun în mod imperativ statelor membre și nu se poate admite ca persoanele asigurate social care intră sub incidența acestor norme să poată să contracareze efectele lor dispunând de opțiunea de a se sustrage de la acestea. Caracterul imperativ al normelor menționate permite garantarea bunei funcționări a mecanismului de coordonare instituit. Acestea fiind spuse, pare indispensabil ca alți actori, inclusiv angajatorii, care sunt în mod normal obligați să contribuie la cotizațiile sociale, să respecte, și ei, aplicarea acestora.

81. Sub rezerva aprecierii care trebuie efectuată de instanța de trimitere, punerea în aplicare a acestei construcții juridice pare să fi avut drept consecință o deteriorare a protecției sociale a șoferilor, în timp ce foștii angajatori par să fi profitat din punctul de vedere al costurilor salariale. Acesta pare să fi fost tocmai obiectivul AFMB, dacă se ține seama de diverse mărturii ale beneficiarilor săi, citate de instanța de trimitere⁸⁷, care au fost publicate pe site-ul internet al AFMB și în care aceștia se laudă cu avantajele respective, și anume de a fi făcut economii de costuri salariale, menținând în același timp un control efectiv asupra șoferilor.

82. În consecință, pe baza informațiilor disponibile, înclinăm să concluzionăm că există un abuz de drept.

83. În cazul în care instanța de trimitere stabilește că sunt îndeplinite cele două elemente ce caracterizează un abuz de drept, aceasta are obligația de a acționa în consecință, refuzând să aplice articolul 13 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004⁸⁸ în litigiile principale. Prin urmare, AFMB nu poate invoca pretinsul său statut de angajator pentru a solicita RSVB să declare aplicabilă șoferilor în discuție legislația cipriotă⁸⁹.

83 A se vedea Hotărârea din 28 iulie 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punctele 41 și 42, precum și jurisprudența citată).

84 A se vedea Hotărârea din 6 februarie 2018, Altun și alții (C-359/16, EU:C:2018:63, punctul 52), din care reiese că elementul subiectiv este realizat în mod obișnuit atunci când persoana interesată are intenția de a evita sau de a eluda condițiile eliberării unui certificat E101, în vederea obținerii avantajului aferent acestuia.

85 A se vedea punctul 58 din prezentele concluzii.

86 A se vedea Hotărârea din 14 octombrie 2010, van Delft și alții (C-345/09, EU:C:2010:610), și Hotărârea din 13 iulie 2017, Szoja (C-89/16, EU:C:2017:538, punctul 42).

87 A se vedea punctul 5.2.9 din decizia de trimitere.

88 Același lucru este valabil pentru articolul 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, în funcție de aplicarea *ratione loci* și *ratione temporis* a normelor de coordonare în materie socială.

89 Această consecință rezultă, în opinia noastră, din raționamentul prezentat de avocatul general Poiares Maduro în Concluziile sale în cauza Halifax și alții (C-255/02, EU:C:2005:200, punctele 68, 71 și 97), potrivit căruia se interzice ca o dispoziție juridică ce conferă un drept să fie invocată pentru obținerea de avantaje nelegitime și vădit străine de obiectivul dispoziției menționate. În practică, aceasta înseamnă că dispoziția juridică în cauză trebuie interpretată, contrar sensului său literal, în sensul că, în realitate, nu conferă dreptul.

3. Răspunsul la a treia întrebare preliminară

84. Având în vedere toate aceste elemente, trebuie să se răspundă la a treia întrebare preliminară că faptele și împrejurările descrise în decizia de trimitere dovedesc existența unei situații în care există un abuz de drept. În consecință, AFMB nu poate invoca articolul 13 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul nr. 883/2004 pentru a stabili o legătură cu dreptul cipriot al securității sociale.

V. Concluzie

85. În lumina considerațiilor care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Centrale Raad van Beroep (Curtea de Apel pentru Litigii de Securitate Socială și de Funcție Publică, Țările de Jos) după cum urmează:

- „1) Articolul 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1606/98 al Consiliului din 29 iunie 1998, și articolul 13 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (UE) nr. 465/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 mai 2012, trebuie interpretate în sensul că, în împrejurări precum cele din litigiile principale, se consideră că angajatorul unor șoferi de camion salariați în transportul internațional rutier este întreprinderea de transport care a recrutat persoana în cauză, căreia persoana în cauză îi stă efectiv și pe deplin la dispoziție pe durată nedeterminată, care exercită autoritatea efectivă asupra persoanei în cauză și care suportă efectiv costurile salariale, sub rezerva verificărilor de fapt pe care trebuie să le efectueze instanța de trimitere.
- 2) Condițiile specifice în care angajatorii precum agențiile de plasare a forței de muncă în regim temporar și alți intermediari pot invoca excepțiile de la principiul statului de încadrare în muncă, prevăzute la articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 și la articolul 12 din Regulamentul nr. 883/2004, nu sunt aplicabile prin analogie pentru aplicarea articolului 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 și a articolului 13 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul nr. 883/2004.
- 3) Situația de fapt și împrejurările descrise în decizia de trimitere demonstrează existența unei situații în care există un abuz de drept. În consecință, AFMB nu poate invoca articolul 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, nici articolul 13 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul nr. 883/2004, pentru a stabili o legătură cu dreptul cipriot al securității sociale.”