



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta)

13 iunie 2019*

„Trimitere preliminară – Directiva 2001/23/CE – Transferuri de întreprinderi – Menținerea drepturilor lucrătorilor – Noțiunea de «lucrător» – Modificare substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul lucrătorului”

În cauza C-317/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Tribunalul de Arondisment Judiciar Faro, Portugalia), prin decizia din 23 aprilie 2018, primită de Curte la 14 mai 2018, în procedura

Cátia Correia Moreira

împotriva

Município de Portimão,

CURTEA (Camera a opta),

compusă din domnul F. Biltgen, președinte de cameră, din domnul J. Malenovský (raportor) și din domnul C. G. Fernlund, judecători,

avocat general: domnul G. Hogan,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Correia Moreira, de M. Ramirez Fernandes, advogado,
- pentru Município de Portimão, de J. Abreu Rodrigues, advogado,
- pentru guvernul portughez, de L. Inez Fernandes și T. Paixão precum și de A. Pimenta și T. Nunes, în calitate de agenți,
- pentru Comisia Europeană, de M. França și de M. Kellerbauer, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

* Limba de procedură: portugheza.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 4 alineatul (2) TUE și a articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, de unități sau de părți de întreprinderi sau de unități (JO 2001, L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Cátia Correia Moreira, pe de o parte și Município de Portimão (municipalitatea din Portimão, Portugalia) în legătură cu legalitatea încetării contractului său de muncă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Directiva 2001/23 constituie o codificare a Directivei 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, de unități sau de părți de întreprinderi sau de unități (JO 1977, L 61, p. 26), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/50/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 (JO 1998, L 201, p. 88) (denumită în continuare „Directiva 77/187”).
- 4 Considerentele (3) și (8) ale Directivei 2001/23 au următorul cuprins:

„(3) Sunt necesare dispoziții pentru protecția lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, în special pentru a asigura că drepturile acestora sunt menținute.

[...]

(8) Din considerente de securitate și transparență juridică, a fost necesară clarificarea noțiunii de transfer, în temeiul jurisprudenței Curții de Justiție. Această clarificare nu a modificat domeniul de aplicare al Directivei [77/187], astfel cum a fost interpretată de Curtea de Justiție.”
- 5 Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 prevede:

„(a) Prezenta directivă se aplică în cazul oricărui transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni.

(b) Sub rezerva literei (a) și a următoarelor dispoziții ale prezentului articol, se consideră transfer în sensul prezentei directive cel al unei unități care își menține identitatea, înțelesă ca ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfășura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară.

(c) Prezenta directivă se aplică în cazul întreprinderilor publice și private care exercită o activitate economică, indiferent dacă au sau nu scop lucrativ. O reorganizare administrativă a autorităților administrației publice sau transferul unor funcții administrative între autoritățile administrației publice nu reprezintă un transfer în sensul prezentei directive.”

6 Articolul 2 din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

[...]

(d) «lucrător» înseamnă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii;

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului național în ceea ce privește definirea contractului de muncă sau raporturile de muncă.

[...]”

7 Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată prevede:

„Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.”

8 Potrivit articolului 4 din aceeași directivă:

„(1) Transferul unei întreprinderi, unități sau al unei părți din întreprindere sau unitate nu constituie în sine un motiv de concediere pentru cesionar sau cedent. Această dispoziție nu împiedică concedierile care pot interveni din motive economice, tehnice sau organizatorice și care implică schimbări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

Statele membre pot prevedea ca primul paragraf să nu se aplice unor anumite categorii de lucrători care nu se află sub incidența legislației sau practicii statelor membre în ceea ce privește protecția împotriva concedierii.

(2) Dacă contractul de muncă sau raportul de muncă încetează pentru că transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă, în detrimentul lucrătorului, angajatorul este considerat răspunzător pentru încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă.”

9 Textul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 este în esență identic cu cel al articolului 1 alineatul (1) din Directiva 77/187.

Dreptul portughez

10 Articolul 8 alineatul 4 din Constituție prevede:

„Tratatele Uniunii Europene și dispozițiile adoptate de instituțiile acesteia în limitele competențelor lor sunt aplicabile în ordinea internă, în conformitate cu dreptul Uniunii, cu respectarea principiilor fundamentale ale statului de drept democratic.”

11 Articolul 47 alineatul 2 din Constituție prevede:

„Toți cetățenii au dreptul de a accede la funcția publică în condiții de egalitate și de libertate, în general prin intermediul unui concurs.”

12 Potrivit articolului 53 din Constituție:

„Lucrătorilor li se garantează securitatea muncii. Sunt interzise concedierile lipsite de motiv legitim sau întemeiate pe motive politice sau ideologice.”

13 Articolul 11 din Código do Trabalho (Codul muncii) prevede:

„Contractul de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică se obligă, în schimbul unei remunerații, să își desfășoare activitatea în beneficiul unei alte persoane sau al altor persoane, într-un cadru organizat și sub autoritatea acestora”.

14 Potrivit articolului 161 din Codul muncii:

„În cadrul exercitării unei funcții pe baza încrederii personale [„comissão de serviço”], al ocupării unui post cu atribuții administrative sau echivalent, de director sau de comandament care depinde în mod direct de administrație sau de directorul general sau echivalentul acestuia, poate fi ocupată o funcție de secretar personal al titularului oricărui dintre aceste posturi ori, atunci când actul de reglementare colectivă a încadrării în muncă prevede astfel, o funcție a cărei natură presupune o relație de încredere cu titularul acestor posturi și atribuții de comandament.”

15 Articolul 162 alineatele 1, 2 și 5 din Codul muncii prevede:

„1. În cadrul exercitării unei funcții pe baza încrederii personale, poate ocupa un post sau funcții, un lucrător al întreprinderii sau altă persoană recrutată în acest scop.

2. În cazul recrutării unui lucrător pentru a exercita funcții pe baza încrederii personale, este posibil să se dispună menținerea acestuia cu titlu permanent la finalul exercitării unei funcții pe baza încrederii personale.

[...]

5. Durata încadrării în muncă efectuată în regimul exercitării unei funcții pe baza încrederii personale este luată în considerare pentru calcularea vechimii lucrătorului ca fiind efectuată în gradul al cărui deținător este.”

16 Articolul 163 alineatele 1 și 2 din Codul muncii prevede:

„1. Orice parte poate înceta exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale printr-un preaviz scris de minim 30 sau 60 de zile în funcție de durata exercitării unei funcții pe baza încrederii personale, mai precis mai mică de doi ani sau mai lungă.

2. Lipsa preavizului nu împiedică încetarea exercitării unei funcții pe baza încrederii personale, partea în culpă fiind obligată să despăgubească cealaltă parte în conformitate cu articolul 401.”

17 Articolul 285 din Codul muncii prevede:

„1. În cazul transferului, cu orice titlu, al dreptului de proprietate asupra întreprinderii sau a unității, sau a unei părți de întreprindere sau de unitate care constituie o unitate economică, cesionarul se subrogă în poziția angajatorului în ceea ce privește contractele de muncă ale respectivilor lucrători și preia răspunderea pentru plata amenzilor aplicate în cazul unei încălcări a dreptului muncii.

2. În următorul an de la data efectuării transferului, cedentul răspunde în solidar pentru obligațiile născute până la această dată.

3. Dispozițiile alineatelor anterioare sunt aplicabile și în cazul transferului, al cesiunii sau al preluării în gestiune directă a exploatarei întreprinderii, a unității sau a entității economice, iar în cazul cesiunii sau al preluării în gestiune directă, răspunderea solidară revine ultimei persoane care a exercitat anterior exploatarea.

4. Dispozițiile alineatelor anterioare nu sunt aplicabile în cazul lucrătorului care, înainte de transfer, a fost transferat de către cedent unei alte unități sau entități economice, în sensul articolului 194, menținându-l în serviciul său, exceptând răspunderea cesionarului în materie de plată a amenzilor aplicate în cazul unei încălcări a dreptului muncii.

5. Entitate economică înseamnă ansamblul organizat de mijloace care are obiectivul de a desfășura o activitate economică centrală sau auxiliară.

6. Nerespectarea normelor prevăzute la alineatul 1 și în prima parte a alineatului 3 de mai sus constituie o încălcare foarte gravă.”

18 Articolul 62 din Lei n° 50/2012 aprova o regim juridico da actividade empresarial local e das participações locais e revoga as Leis n° 53-F/2006, de 29 de dezembro, e 55/2011, de 15 de novembro (Legea nr. 50/2012 de aprobare a regimului juridic al activităților comerciale locale și al participațiilor locale și de abrogare a Legii nr. 53-F/2006 din 29 decembrie și a Legii nr. 55/2001 din 15 noiembrie) din 31 august 2012 (*Diário da República*, seria întâi, nr. 169 din 31 august 2012), în versiunea aplicabilă în litigiul principal, referitor la dizolvarea întreprinderilor locale, prevede:

„1. Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 35 din Codul societăților comerciale, decizia de dizolvare a întreprinderilor locale se adoptă în mod obligatoriu, în termen de șase luni, atunci când intervine una dintre următoarele situații:

[...]

5. Fără a se aduce atingere dispozițiilor alineatului următor, personalul care exercită în mod efectiv funcții în cadrul întreprinderilor locale care se află în una dintre situațiile menționate la alineatul 1 și care nu este inclus în domeniul de aplicare al instrumentelor de mobilitate prevăzute de Legea nr. 12-A/2008 din 27 februarie 2008 este supus legislației muncii.

6. Întreprinderile locale aflate în lichidare pot să transfere instituțiilor publice participante lucrătorii cu care au încheiat contracte de muncă, în conformitate cu dispozițiile articolului 58 din Legea nr. 12-A/2008 din 27 februarie 2008 numai în măsura în care aceștia desfășoară activitățile care fac obiectul integrării sau al internalizării și sunt necesari la efectuarea acestora.

[...]

11. Dispozițiile alineatelor 6-10 se aplică exclusiv lucrătorilor cu contract de muncă pe durată nedeterminată, care au fost angajați cu cel puțin un an înainte de data adoptării deciziei de dizolvare a întreprinderii locale, cărora nu li se datorează nicio despăgubire pentru desființarea locului de muncă anterior, în cazul constituirii unui raport de încadrare în muncă pe durată nedeterminată în sectorul public.

[...]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

19 La 19 aprilie 2005, doamna Correia Moreira a încheiat un contract de formare la locul de muncă cu Expo Arade, Animação e Gestão do Parque de Feiras e Exposições de Portimão EM.

- 20 La 2 ianuarie 2006, doamna Correia Moreira a încheiat cu aceeași întreprindere un contract de muncă pe durată determinată de un an pentru a lucra ca tehnician în resurse umane.
- 21 La 1 noiembrie 2008, doamna Correia Moreira a încheiat cu Portimão Urbis EM SA (denumită în continuare „Portimão Urbis”) un contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale pentru a exercita funcția de șef al unității de gestionare administrativă și resurse umane. Acest contract a durat până la 30 iunie 2010.
- 22 La 1 iulie 2010, doamna Correia Moreira a încheiat cu Portimão Urbis un nou contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale pentru exercitarea aceleiași funcții. Părțile au reziliat acest contract la 1 iulie 2013.
- 23 La aceeași dată ea a încheiat cu Portimão Urbis un nou contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale pentru a exercita funcția de gestionară a unității de gestionare administrativă și resurse umane, însă cu o reducere a remunerației sale brute.
- 24 La 15 octombrie 2014, municipalitatea Portimão a aprobat dizolvarea și lichidarea Portimão Urbis în cadrul unui plan care prevedea internalizarea unei părți din activitățile acestei întreprinderi în municipalitate și externalizarea celorlalte activități către altă întreprindere municipală, mai precis Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA (denumită în continuare „EMARP”).
- 25 Municipalitatea Portimão și EMARP au menținut în vigoare toate drepturile legate de contractele de muncă încheiate de Portimão Urbis.
- 26 Doamna Correia Moreira figura pe lista lucrătorilor „internalizați” ai municipalității Portimão, care au încheiat cu aceasta din urmă un acord de cesiune în interesul public și a fost afectată la servicii administrative și de gestiune a resurselor umane. Între 1 ianuarie 2015 și 20 aprilie 2017, ea a exercitat funcția de tehniciană superioară în domeniul activității funcționale a resurselor umane în cadrul municipalității Portimão.
- 27 În luna iulie 2015, lucrătorii incluși în planul de internalizare, printre care figura și doamna Correia Moreira, au fost informați de municipalitatea Portimão că candidatura lor la concursul prevăzut ar implica în cazul în care ar fi laureați, recrutarea lor la gradul întâi al funcției publice, cu obligația de a rămâne încadrați în acest grad cel puțin 10 ani. Lucrătorii care au fost „externalizați” către EMARP nu au fost supuși unei asemenea proceduri de concurs.
- 28 S-a inițiat un concurs, la care a candidat și doamna Correia Moreira. La finalul acestuia, deși era clasificată prima pe listă, i s-a adus la cunoștință că remunerația sa va fi inferioară celei pe care o percepea de la Portimão Urbis, ceea ce ea nu a acceptat.
- 29 La 26 aprilie 2017, Portimão Urbis a comunicat doamnei Correia Moreira rezilierea contractului său de muncă din cauza închiderii întreprinderii.
- 30 La 2 ianuarie 2018, a fost înregistrată încheierea lichidării Portimão Urbis la Registrul Comerțului.
- 31 Doamna Correia Moreira a solicitat Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Tribunalul de Arondisment Judiciar din Faro, Portugalia) să constate că a avut loc transferul contractului său de muncă încheiat cu Portimão Urbis către municipalitatea Portimão, începând cu 1 ianuarie 2015, în urma transferului unității în care lucra. Având în vedere acest transfer, ea solicită instanței de trimitere să constate că rezilierea contractului de muncă care a urmat este nelegală și că trebuie să fie încorporată în efectivele municipalității Portimão în aceleași condiții precum cele care i-au fost aplicate de Portimão Urbis începând cu 1 ianuarie 2015.

- 32 În plus, doamna Correia Moreira solicită obligarea municipalității Portimão la plata diferențelor salariale dintre salariul pe care aceasta din urmă era obligată să i-l plătească după acest transfer și salariul care i-a fost plătit în mod efectiv. În final, ea solicită obligarea municipalității Portimão la plata unei despăgubiri aferente prejudiciului moral.
- 33 Municipality Portimão se opune cererilor formulate de doamna Correia Moreira, susținând, în primul rând, că nu a existat niciun transfer de unitate deoarece întreprinderea locală a fost dizolvată în temeiul unei legi, municipalitatea în cauză nefăcând decât să reia competențele cu care era investită inițial, în al doilea rând, că doamna Correia Moreira a exercitat funcții în cadrul unui contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale și că, prin urmare, nu avea calitatea de lucrător în cadrul Portimão Urbis și, în al treilea rând, că municipalitatea Portimão nu a făcut decât să respecte regimul juridic care rezultă din articolul 62 din Legea nr. 50/2012 din 31 august 2012, în versiunea aplicabilă în litigiul principal, potrivit căruia toți funcționarii administrațiilor locale sunt recrutați potrivit unor modalități specifice și sunt supuși principiului egalității în ceea ce privește accesul la funcția publică, consacrat la articolul 47 alineatul 2 din Constituție.
- 34 În aceste condiții, Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Tribunalul de Arondisment Judiciar din Faro) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Având în vedere că noțiunea «lucrător» desemnează orice persoană care, în statul membru în cauză, este protejată în această calitate de legislația națională din domeniul muncii, o persoană care a încheiat cu cedenta un contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale [„*comissão de serviço*”] poate fi considerată «lucrător», în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001, și poate beneficia, prin urmare, de protecția conferită de legislația respectivă?
- 2) Dreptul Uniunii, în special Directiva 2001/23/CE, coroborată cu articolul 4 alineatul (2) TUE, se opune unei reglementări naționale care, inclusiv în cazul unui transfer care intră sub incidența directivei menționate, prevede că lucrătorii trebuie să se supună unei proceduri de concurs public și să intre într-un nou raport cu cesionarul, acesta din urmă fiind o municipalitate?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 35 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească în esență dacă Directiva 2001/23, și în special articolul 2 alineatul (1) litera (d), trebuie interpretată în sensul că o persoană care a încheiat cu cedentul un contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale, în sensul reglementării naționale în discuție în litigiul principal, poate fi considerat „lucrător” și să beneficieze astfel de protecția acordată de această directivă.
- 36 Este necesar să se arate de la bun început că instanța de trimitere face referire, în cererea sa de decizie preliminară, în mod explicit la Hotărârea din 20 iulie 2017, *Piscarreta Ricardo*, C-416/16, EU:C:2017:574, punctul 46), în care Curtea a statuat în esență că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că o situație în care activitățile unei întreprinderi municipale sunt transferate către o municipalitate intră în domeniul de aplicare al directivei menționate, cu condiția ca identitatea întreprinderii în cauză să se mențină după transfer, aspect a cărui stabilire este de competența instanței de trimitere.
- 37 Prezenta cerere de decizie preliminară a fost formulată de aceeași instanță care a sesizat Curtea în cauza în care s-a pronunțat hotărârea citată la punctul precedent și privește o operațiune de același tip cu cea avută în vedere în aceasta.

- 38 Se pare că în cauza principală, instanța de trimitere nu identifică nicio problemă particulară în ceea ce privește condiția privind menținerea identității entității transferate, având în vedere că pornește de la premisa că operațiunea în discuție în litigiul principal este susceptibilă să intre în domeniul de aplicare al Directivei 2001/23.
- 39 Astfel, instanța de trimitere ridică problema dacă în contextul unui transfer precum cel în discuție în litigiul principal o persoană precum reclamanta din litigiul principal poate fi considerată „lucrător” în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23, ținând seama de caracterul specific al contractului său cu cedentul.
- 40 Trebuie amintit în această privință că este considerată „lucrător”, în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23, orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul legislației naționale privind ocuparea forței de muncă.
- 41 În plus, articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din directiva menționată prevede că această directivă nu aduce atingere dreptului național în ceea ce privește definirea contractului de muncă sau a raporturilor de muncă.
- 42 Din aceste două dispoziții rezultă că dacă Directiva 2001/23 urmărește protejarea lucrătorilor, definirea lucrătorului și a contractului acestuia sau a raportului de muncă, în legislațiile respective, este de competența statelor membre.
- 43 Deși Curtea nu este competentă să interpreteze dreptul național (Ordonanța din 21 octombrie 2015, Kovozber, C-120/15, nepublicată, EU:C:2015:730, punctul 32 și jurisprudența citată), această competență revenind instanței de trimitere, trebuie arătat că, în speță, aceasta din urmă observă în decizia de trimitere că contractul privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale încheiat cu o persoană care este deja lucrător sau care nu are niciun alt raport de muncă prealabil, este calificat drept contract de muncă.
- 44 Astfel, rezultă că o persoană precum reclamanta din litigiul principal, poate fi considerată „lucrător” în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23, iar contractul său privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale poate fi calificat drept contract de muncă în sensul articolului 2 alineatul (2) primul paragraf din această directivă.
- 45 Acestea fiind spuse, din decizia de trimitere reiese că protecția acordată acestui tip de lucrător este diferită de cea acordată altor lucrători, în măsura în care legislația națională în discuție permite încetarea unui contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale printr-un simplu preaviz scris, într-un termen relativ scurt și fără indicarea niciunui motiv legitim.
- 46 În acest sens, articolul 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23 se limitează să impună protecția unei persoane în calitate de lucrător în cadrul legislației naționale respective, fără să insiste însă asupra unui anumit conținut sau asupra unei anumite calități a protecției.
- 47 Astfel, să se acorde importanță diferențelor dintre lucrători în funcție de conținutul sau de calitatea protecției lor în temeiul legislației naționale, ar lipsi Directiva 2001/23 de o parte a efectului său util.
- 48 Trebuie subliniat pe de altă parte că Directiva 2001/23, după cum reiese din considerentul (3), urmărește să asigure menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, iar nu, eventual, să le extindă drepturile. Astfel, această directivă se limitează să garanteze că protecția de care beneficiază o persoană în temeiul legislației naționale respective nu se deteriorează exclusiv din cauza transferului.

- 49 Astfel, obiectul directivei menționate este să garanteze, în măsura în care este posibil, continuarea cu cesionarul a contractelor sau a raporturilor de muncă, fără ca acestea să fie modificate, în scopul de a împiedica plasarea lucrătorilor vizați într-o situație mai puțin favorabilă exclusiv din cauza transferului (Hotărârea din 6 aprilie 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, punctul 18 și jurisprudența citată).
- 50 Rezultă că Directiva 2001/23 garantează că protecția specifică prevăzută de o legislație națională va fi menținută fără să îi fie afectat conținutul sau calitatea.
- 51 Având în vedere considerațiile ce precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că Directiva 2001/23, și în special articolul 2 alineatul (1) litera (d), trebuie interpretată în sensul că o persoană care a încheiat cu cedentul un contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale în sensul reglementării naționale în discuție în litigiul principal, poate fi considerată „lucrător” și poate să beneficieze astfel de protecția acordată de această directivă, cu condiția însă să fie protejată ca lucrător de această reglementare și să beneficieze de un contract de muncă la data transferului, aspecte a căror verificare este de competența instanței de trimitere.

Cu privire la a doua întrebare

- 52 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directiva 2001/23 coroborată cu articolul 4 alineatul (2) TUE trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că în cazul transferului, în sensul acestei directive, și atunci când cesionarul este o municipalitate, lucrătorii vizați trebuie, pe de o parte, să se supună unei proceduri de concurs public, și pe de altă parte, să intre într-un nou raport cu cesionarul.
- 53 Trebuie amintit de la bun început că potrivit unei jurisprudențe constante, împrejurarea că cesionarul este o persoană juridică de drept public nu este de natură să excludă existența unui transfer care intră în sfera de aplicare a Directivei 2001/23, indiferent dacă acea persoană juridică este o întreprindere publică însărcinată cu prestarea unui serviciu public sau o administrație locală. Astfel, Curtea a recunoscut că faptul că cesionarul este o municipalitate nu împiedică, în sine, aplicabilitatea directivei menționate în cazul unui transfer al activităților unei întreprinderi către o municipalitate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 iulie 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, punctele 30 și 32 și jurisprudența citată).
- 54 În această privință, Curtea a precizat totuși că din modul de redactare a articolului 1 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2001/23 reiese că pentru ca aceasta să fie aplicabilă, transferul trebuie să aibă ca obiect o entitate care desfășoară o activitate economică cu sau fără scop lucrativ și că în principiu sunt excluse în acest sens activitățile care țin de exercitarea prerogativelor de putere publică (Hotărârea din 20 iulie 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, punctele 33 și 34, precum și jurisprudența citată).
- 55 Din lectura celei de a doua întrebări reiese că instanța de trimitere pare să considere că transferul în cauză în litigiul principal intră sub incidența Directivei 2001/23 și așadar că activitățile care au făcut obiectul acestui transfer nu țin de exercitarea prerogativelor de putere publică.
- 56 Curtea răspunde deci la cea de a doua întrebare, având în vedere exclusiv această ipoteză, a cărei verificare revine în sarcina instanței de trimitere.
- 57 În această privință, în temeiul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23 drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.

- 58 Or, astfel cum s-a amintit la punctul 49 din prezenta hotărâre, obiectul Directivei 2001/23 este de a evita ca lucrătorii în cauză să fie plasați într-o situație mai puțin favorabilă exclusiv din cauza transferului.
- 59 În speță, din decizia de trimitere reiese că în temeiul legislației naționale aplicabile, o persoană precum reclamanta din litigiul principal este obligată, ca urmare a transferului, pe de o parte, să se supună unei proceduri de concurs și pe de altă parte, să intre într-un nou raport cu cesionarul. De altfel, în cazul în care în urma unei asemenea proceduri de concurs public, reclamanta din litigiul principal ar fi încadrată în funcția publică, acest lucru ar avea loc în schimbul unei diminuări a salariului acesteia pentru o perioadă de cel puțin zece ani.
- 60 Or, trebuie să considere că asemenea cerințe care, pe de o parte, aduc modificări condițiilor de muncă convenite cu cedentul, ale unei persoane precum reclamanta din litigiul principal, și care, pe de altă parte, riscă să plaseze lucrătoarea într-o situație mai puțin favorabilă decât cea în care se afla anterior acestui transfer, sunt contrare atât articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23, cât și obiectivului acestei directive.
- 61 În ceea ce privește trimiterea, efectuată de instanța de trimitere, la articolul 4 alineatul (2) TUE, trebuie amintit că această dispoziție prevede că Uniunea respectă identitatea națională, inerentă structurilor fundamentale politice și constituționale ale statelor membre.
- 62 În această privință, trebuie să se constate că dispoziția menționată nu poate fi interpretată în sensul că ar permite, în domeniile în care statele membre au transferat competențele lor către Uniune, cum ar fi în materie de menținere a drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, privarea unui lucrător de protecția pe care i-o acordă dreptul Uniunii în vigoare în acest domeniu.
- 63 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la cea de a doua întrebare că Directiva 2001/23 coroborată cu articolul 4 alineatul (2) TUE trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că în cazul transferului, în sensul acestei directive, și atunci când cesionarul este o municipalitate, lucrătorii vizați trebuie, pe de o parte, să se supună unei proceduri de concurs public și pe de altă parte, să intre într-un nou raport cu cesionarul.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 64 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a opta) declară:

- 1) Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, de unități sau de părți de întreprinderi sau de unități, și în special articolul 2 alineatul (1) litera (d), trebuie interpretată în sensul că o persoană care a încheiat cu cedentul un contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale în sensul reglementării naționale în discuție în litigiul principal, poate fi considerată „lucrător” și poate să beneficieze astfel de protecția acordată de această directivă, cu condiția însă să fie protejată ca lucrător de această reglementare și să beneficieze de un contract de muncă la data transferului, aspecte a căror verificare este de competența instanței de trimitere.**

- 2) **Directiva 2001/23 coroborată cu articolul 4 alineatul (2) TUE trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că în cazul transferului, în sensul acestei directive, și atunci când cesionarul este o municipalitate, lucrătorii vizați trebuie, pe de o parte, să se supună unei proceduri de concurs public și pe de altă parte, să intre într-un nou raport cu cesionarul.**

Semnături