



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

22 februarie 2024*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2008/104/CE – Muncă prin agent de muncă temporară – Articolul 5 alineatul (1) – Principiul egalității de tratament – Articolul 3 alineatul (1) litera (f) – Noțiunea de «condiții de bază de muncă și de angajare a lucrătorilor temporari» – Noțiunea de «remunerație» – Indemnizație datorată pentru incapacitatea permanentă totală a unui lucrător temporar de a-și exercita profesia obișnuită, care derivă dintr-un accident de muncă survenit în cursul misiunii de muncă temporară”

În cauza C-649/22,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Curtea Superioară de Justiție din Țara Bascilor, Spania), prin decizia din 27 septembrie 2022, primită de Curte la 14 octombrie 2022, în procedura

XXX

împotriva

Randstad Empleo ETT SAU,

Serveo Servicios SAU, fostă Ferrovial Servicios SA,

Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros,

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din domnul P. G. Xuereb, îndeplinind funcția de președinte de cameră, domnul A. Kumin (raportor) și doamna I. Ziemele, judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru guvernul spaniol, de M. Morales Puerta, în calitate de agent;

* Limba de procedură: spaniola.

– pentru Comisia Europeană, de I. Galindo Martín și D. Recchia, în calitate de agenți,
având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului
general,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 20 și 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), a articolului 2 TUE, precum și a articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, L 327, p. 9), coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta.
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între XXX, un lucrător temporar, pe de o parte, și Randstad Empleo ETT SAU (denumită în continuare „Randstad Empleo”), societate cu care acesta a încheiat un contract de muncă temporară, și Serveo Servicios SAU, fostă Ferrovial Servicios SA (denumită în continuare „Serveo Servicios”), întreprinderea utilizatoare căreia i-a fost pus la dispoziție, și societatea de asigurări Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros (denumită în continuare „Axa”), pe de altă parte, în legătură cu quantumul indemnizației pe care o poate pretinde XXX pentru incapacitatea permanentă totală de a-și exercita profesia obișnuită, ce a rezultat dintr-un accident de muncă survenit în cursul misiunii de muncă temporară în cadrul acestei întreprinderi utilizatoare și care a avut drept consecință încetarea raportului său de muncă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 91/383/CEE

- 3 Al patrulea considerent al Directivei 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (JO 1991, L 206, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 148) are următorul cuprins:

„întrucât cercetările făcute arată, în general, că lucrătorii care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară sunt în mai mare măsură expuși, în anumite sectoare, la accidente de muncă sau la boli profesionale, comparativ cu alți lucrători”.

- 4 Articolul 1 din această directivă, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede:

„Prezenta directivă se aplică:

[...]

2. raporturilor de muncă temporară dintre un agent de muncă temporară, care este angajatorul, și lucrător, când acesta din urmă este desemnat să lucreze pentru o întreprindere sau o unitate care apelează la serviciile sale și/sau care exercită controlul asupra sa.”

5 Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Obiectul”, prevede:

„(1) Prezenta directivă își propune să asigure lucrătorilor aflați într-un raport de muncă de tipul celor menționate la articolul 1 același nivel de protecție în domeniul securității și al sănătății la locul de muncă [ca cel] de care beneficiază ceilalți salariați din întreprindere și/sau unitățile utilizatoare.

(2) Existența unui raport de muncă de tipul celor menționate la articolul 1 nu poate justifica o diferență de tratament în privința condițiilor de muncă referitoare la protecția securității și sănătății la locul de muncă, în special când este vorba de accesul la echipamentele de protecție individuală.

[...]”

6 Potrivit articolului 8 din aceeași directivă, intitulat „Raporturile de muncă temporară: răspunderea”:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca:

1. fără a aduce atingere răspunderii stabilite prin legislația națională a agentului de muncă temporară, întreprinderea și/sau unitatea utilizatoare să fie răspunzătoare, pe durata misiunii, de condițiile de executare a muncii respective;
2. pentru aplicarea punctului 1, condițiile de executare a muncii să cuprindă între anumite limite și pe cele legate de sănătate, igienă și securitate a muncii.”

Directiva 2008/104

7 Considerentele (1), (10)-(13) și (15)-(17) ale Directivei 2008/104 au următorul cuprins:

„(1) Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute de [cartă]. Directiva este, în special, concepută pentru a asigura respectarea deplină a articolului 31 din cartă, care prevede că orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa [...].

[...]

(10) Există diferențe considerabile la nivelul utilizării muncii temporare și la nivelul situației juridice, al statutului și al condițiilor de muncă pentru lucrătorii prin agent de muncă temporară [...] în cadrul Uniunii Europene.

(11) Munca temporară răspunde nu numai necesităților în materie de flexibilitate ale întreprinderilor, dar și necesității lucrătorilor de a-și armoniza viața profesională cu cea privată. Astfel, munca temporară contribuie la crearea de locuri de muncă și la participarea și integrarea pe piața muncii.

(12) Prezenta directivă stabilește un cadru de protecție pentru lucrătorii temporari, care este nediscriminatoriu, transparent și proporțional și respectă diversitatea piețelor muncii și a relațiilor între partenerii sociali.

(13) Directiva [91/383] stabilește dispozițiile privind siguranța și sănătatea aplicabile lucrătorilor temporari.

[...]

(15) Contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală de raport de muncă. În cazul lucrătorilor care au încheiat un contract pe durată nedeterminată cu agentul de muncă temporară, având în vedere protecția specială pe care o oferă acest tip de contract, ar trebui să se introducă o dispoziție care să permită excepții de la regulile aplicabile în întreprinderea utilizatoare.

(16) Pentru a aborda în mod flexibil diversitatea piețelor muncii și a relațiilor industriale, statele membre pot permite partenerilor sociali să definească condițiile de muncă și de angajare, cu condiția ca nivelul general de protecție pentru lucrătorii temporari să fie respectat.

(17) În plus, în anumite circumstanțe speciale, statele membre ar trebui, pe baza unui acord încheiat de partenerii sociali la nivel național, să poată deroga, în anumite limite, de la principiul egalității de tratament, în măsura în care se oferă un nivel corespunzător de protecție.”

8 Articolul 1 din această directivă, intitulat „Domeniu de aplicare”, prevede la alineatul (1):

„Prezenta directivă se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.”

9 Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Obiectivul”, prevede:

„Obiectivul prezentei directive este acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la articolul 5, lucrătorilor temporari și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori, ținând seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea muncii temporare în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.”

10 Potrivit articolului 3 din Directiva 2008/104, intitulat „Definiții”:

„(1) În sensul prezentei directive:

[...]

(f) «condiții de bază de muncă și de angajare» înseamnă condițiile de muncă și de angajare stabilite prin legislație, reglementări, dispoziții administrative, convenții colective și/sau alte dispoziții generale obligatorii în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la:

(i) durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile și sărbătorile legale;

(ii) remunerație.

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere legislației naționale în ceea ce privește definițiile remunerației, a contractului de muncă, a raporturilor de muncă sau a lucrătorului.

[...]

11 Articolul 5 din această directivă, intitulat „Principiul egalității de tratament”, prevede:

„(1) Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.

[...]

(2) În ceea ce privește remunerațiile, statele membre, în urma consultării partenerilor sociali, pot stabili că se poate face o excepție de la principiul stabilit la alineatul (1) atunci când lucrătorii temporari care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară continuă să fie remunerați în perioadele dintre misiunile de muncă temporară.

(3) După consultarea partenerilor sociali, statele membre le pot acorda acestora, la un nivel corespunzător și în conformitate cu condițiile stabilite de statele membre, posibilitatea de a rămâne sau de a deveni parte la convenții colective care pot cuprinde dispoziții privind condițiile de muncă și angajare ale lucrătorilor temporari care pot fi diferite de cele menționate la alineatul (1), respectând în același timp protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari.

(4) Atât timp cât se oferă un nivel corespunzător de protecție lucrătorilor temporari, statele membre în care nu există un sistem prevăzut de lege care să confere convențiilor colective un caracter general aplicabil sau un sistem prevăzut de lege sau aplicat în practică prin care să fie extinse dispozițiile respectivelor convenții la toate întreprinderile similare dintr-un anumit sector sau dintr-o anumită zonă geografică pot, după consultarea partenerilor sociali la nivel național și pe baza unui acord încheiat de aceștia, să stabilească reglementări privind condițiile de muncă și de angajare de bază care derogă de la principiul stabilit la alineatul (1). Aceste reglementări pot prevedea o perioadă de tranziție până la aplicarea egalității de tratament.

[...]

Dreptul spaniol

Legea 14/1994

12 Articolul 11 din ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (Legea 14/1994 privind agenții de muncă temporară) din 1 iunie 1994 (BOE nr. 131 din 2 iunie 1994), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumită în continuare „Legea 14/1994”), prevede la alineatul (1):

„Lucrătorii temporari au dreptul, pe durata muncii în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, la aplicarea condițiilor de bază de muncă și de angajare ce le-ar fi aplicabile dacă ar fi recrutați direct de întreprinderea utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă.

În acest scop, sunt considerate condiții de bază de muncă și de angajare cele privind remunerarea, durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, munca pe timp de noapte, concediile și sărbătorile legale.

Remunerația include toate retribuițiile economice, fixe sau variabile, stabilite pentru locul de muncă respectiv în convenția colectivă aplicabilă întreprinderii utilizatoare legate de acest loc de muncă. Aceasta trebuie să includă, în orice caz, partea proporțională corespunzătoare repausului săptămânal, primelor și recompenselor anuale, sărbătorilor legale și concediilor anuale. Întreprinderea utilizatoare trebuie să calculeze ceea ce va fi primit în cele din urmă de lucrător și, în acest scop, să indice retribuițiile menționate la prezentul alineat în contractul de punere la dispoziție a lucrătorului.

În plus, lucrătorii temporari au dreptul la aplicarea aceluiași dispoziții ca cele aplicabile lucrătorilor întreprinderii utilizatoare în materie [...] de egalitate de tratament între bărbați și femei și de orice acțiune de combatere a discriminării pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.”

Statutul lucrătorilor

- 13 Articolul 49 din Estatuto de los Trabajadores (Statutul lucrătorilor), în versiunea rezultată din Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul regal legislativ 2/2015 de aprobare a textului reformat al Legii privind statutul lucrătorilor) din 23 octombrie 2015 (BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015, p. 100224), prevede la alineatul 1:

„Contractul de muncă încetează:

[...]

- e) prin deces, invaliditate gravă sau incapacitate permanentă totală sau absolută a lucrătorului [...].”

Convenția colectivă cu privire la munca temporară

- 14 În temeiul articolului 42 din VI convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (A șasea convenție colectivă la nivel național a agenților de muncă temporară, denumită în continuare „convenția colectivă cu privire la munca temporară”), lucrătorii temporari au dreptul la o indemnizație în cuantum de 10 500 de euro în cazul unei incapacități permanente totale de a-și exercita profesia obișnuită, care derivă dintr-un accident de muncă.

Convenția colectivă din sectorul transporturilor

- 15 Articolul 31 din convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (Convenția colectivă a întreprinderilor din sectorul transportului rutier de mărfuri și a agențiilor de transport din Álava, denumită în continuare „convenția colectivă din sectorul transporturilor”) prevede o indemnizație de 60 101,21 euro în cazul unei incapacități permanente totale sau absolute a unui lucrător de a-și exercita profesia obișnuită, care derivă dintr-un accident de muncă.

Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 16 XXX a încheiat un contract de muncă temporară, ce a început să producă efecte la 1 octombrie 2016, cu Randstad Empleo, care l-a pus la dispoziția Serveo Servicios pentru a exercita atribuțiile de operator necalificat. În conformitate cu acest contract, acestui raport de muncă îi este aplicabilă convenția colectivă cu privire la munca temporară.
- 17 În timpul acestei puneri la dispoziție, la 24 octombrie 2016, XXX a fost victima unui accident de muncă. Prin decizia Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava (Direcția provincială a Institutului Național de Securitate Socială din Álava, Spania) din 16 martie 2019 – confirmată de Juzgado de lo Social n° 2 de Vitoria-Gasteiz (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Vitoria-Gasteiz, Spania) prin hotărârea din 12 septembrie 2019 – s-a constatat că XXX suferea de o incapacitate permanentă totală de a-și exercita profesia obișnuită ca urmare a acestui accident de muncă.
- 18 La 21 noiembrie 2019, Axa i-a plătit lui XXX, în temeiul articolului 42 din convenția colectivă cu privire la munca temporară, o indemnizație în cuantum de 10 500 de euro pentru incapacitatea sa permanentă totală de a-și exercita profesia obișnuită. XXX consideră însă că ar fi trebuit să îi fie plătită cu acest titlu o indemnizație în cuantum de 60 101,21 de euro, în temeiul articolului 31 din convenția colectivă din sectorul transporturilor.
- 19 Astfel, la 7 februarie 2020, Sindicato Eusko Langileen Alkartasuna (Sindicatul Solidaritatea Muncitorilor Basci) a introdus, în calitate de reprezentant al lui XXX, o acțiune în despăgubire la Juzgado de lo Social n° 3 de Vitoria (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 3 din Vitoria, Spania) împotriva, pe de o parte, a Randstad Empleo, Serveo Servicios și Axa și, pe de altă parte, a Fondo de Garantía Salarial (Fondul de garantare salarială, Spania), prin care a solicitat plata către XXX a sumei de 49 601,21 de euro – adică diferența dintre indemnizația care i-a fost plătită lui XXX în temeiul articolului 42 din convenția colectivă cu privire la munca temporară și indemnizația prevăzută la articolul 31 din convenția colectivă din sectorul transporturilor – majorată cu 20 % sau cu dobânzi de întârziere. Această instanță a respins acțiunea respectivă printr-o hotărâre din 30 decembrie 2021 pentru motivul, printre altele, că lui XXX îi era aplicabilă convenția colectivă cu privire la munca temporară și că, având în vedere jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania), prestațiile de securitate socială care sunt acordate pe bază voluntară și care nu fac parte din garanția salarială minimă prevăzută la articolul 11 din Legea 14/1994, precum despăgubirea solicitată în speță de XXX, nu intră sub incidența noțiunii de „remunerație”.
- 20 Sindicatul Solidaritatea Muncitorilor Basci a declarat apel împotriva acestei hotărâri la Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Curtea Superioară de Justiție a Țării Bascilor, Spania), instanța de trimitere. În fața acestei instanțe, XXX arată că ar fi trebuit să primească o indemnizație în temeiul articolului 31 din convenția colectivă din sectorul transportului, această indemnizație intrând în sfera noțiunii de „condiții de bază de muncă și de angajare”, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2008/104. În schimb, părțile din litigiul principal consideră că lui XXX îi este aplicabilă convenția colectivă cu privire la munca temporară și că o indemnizație precum cea în discuție în litigiul principal nu intră în domeniul de aplicare al „condițiilor de bază de muncă și de angajare”, în sensul acestei directive.
- 21 Instanța de trimitere exprimă îndoieli cu privire la conformitatea interpretării date de Tribunal Supremo (Curtea Supremă) articolului 11 din Legea 14/1994, care urmărește să transpună Directiva 2008/104, cu principiile egalității de tratament și nediscriminării, consacrate la articolele 20 și 21 din cartă, precum și cu articolul 5 din această directivă. Astfel, potrivit

instanței de trimitere, în temeiul acestei interpretări, prestațiile de securitate socială acordate pe bază voluntară nu intră în sfera noțiunii de „remunerație”, în sensul acestui articol 11, din moment ce nu sunt direct legate de muncă. Din interpretarea menționată ar rezulta că indemnizația în discuție în litigiul principal nu intră în sfera noțiunii de „condiții de bază de muncă și de angajare” și, prin urmare, că XXX nu poate pretinde indemnizația pe care o solicită în temeiul articolului 31 din convenția colectivă din sectorul transporturilor.

- 22 Potrivit instanței de trimitere, având în vedere finalitatea Directivei 2008/104, în special a articolului 5 din aceasta, noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare” trebuie interpretată în sens larg, conform jurisprudenței Curții, pentru ca XXX să aibă dreptul la aceeași despăgubire la care un lucrător recrutat în mod direct de Serveo Servicios ar avea dreptul în aceeași situație. Astfel, interpretarea dată de Tribunal Supremo (Curtea Supremă) articolului 11 din Legea 14/1994 ar putea conduce la o situație absurdă în care doi lucrători răniți în cursul aceluiași accident de muncă ar obține o indemnizație diferită, după cum au fost sau nu recrutați direct de întreprinderea utilizatoare.
- 23 În plus, în ceea ce privește faptul că contractul de muncă al lui XXX a fost reziliat ca urmare a incapacității permanente totale a acestuia din urmă de a-și exercita profesia obișnuită, instanța de trimitere arată că, în Hotărârea din 12 mai 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373), Curtea a declarat că noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare” include o indemnizație pe care un angajator este obligat să o plătească unui lucrător ca urmare a încetării raportului său de muncă.
- 24 În sfârșit, instanța de trimitere consideră că XXX suferă de un handicap ca urmare a accidentului de muncă în cauză și că, în urma acestui fapt, și-a pierdut locul de muncă. Or, a nu-i recunoaște acestuia din urmă dreptul de a fi despăgubit în același mod precum lucrătorii recrutați direct de Serveo Servicios aflați în aceeași situație, și anume în temeiul articolului 31 din convenția colectivă din sectorul transporturilor, ar putea constitui o discriminare pe motive de handicap, interzisă de articolul 21 din cartă.
- 25 În aceste condiții, Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Curtea Superioară de Justiție a Țării Bascilor) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolele 20 și 21 din [cartă], articolul 2 TUE și articolul 3 [alineatul (1)] litera (f) și articolul 5 din Directiva [2008/104] trebuie interpretate în sensul că se opun unei interpretări jurisprudențiale a reglementării spaniole care exclude din noțiunea de «condiții de bază de muncă și de angajare» indemnizația datorată unui lucrător temporar al cărui contract de muncă a încetat după ce a fost declarat în stare de invaliditate permanentă totală, ca urmare a unui accident de muncă suferit în cadrul întreprinderii utilizatoare a serviciilor sale?”

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

- 26 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că necesitatea de a ajunge la o interpretare a dreptului Uniunii care să îi fie utilă instanței naționale impune definirea de către aceasta a cadrului factual și normativ în care se înscriu întrebările adresate sau cel puțin explicarea ipotezelor de fapt pe care se întemeiază aceste întrebări. Astfel, în cadrul procedurii instituite la articolul 267 TFUE, Curtea

este abilitată să se pronunțe cu privire la interpretarea unui text al Uniunii numai pe baza faptelor care îi sunt indicate de instanța națională (Hotărârea din 12 ianuarie 2023, DOBELES HES, C-702/20 și C-17/21, EU:C:2023:1, punctul 85 și jurisprudența citată).

- 27 Pe de altă parte, Curtea insistă asupra importanței menționării de către instanța de trimitere a motivelor exacte care au determinat-o să aibă îndoieli cu privire la interpretarea dreptului Uniunii și să considere necesar să adreseze Curții întrebări preliminare. În această privință, este indispensabil ca instanța națională să ofere, în însăși decizia de trimitere, un minim de explicații cu privire la motivele care au stat la baza alegerii prevederilor dreptului Uniunii a căror interpretare o solicită, precum și cu privire la legătura pe care o stabilește între aceste prevederi și legislația națională aplicabilă litigiului cu care este sesizată (Hotărârea din 9 septembrie 2021, Toplofikatsia Sofia și alții, C-208/20 și C-256/20, EU:C:2021:719, punctul 19, precum și jurisprudența citată).
- 28 Aceste cerințe privind cuprinsul unei cereri de decizie preliminară figurează în mod explicit la articolul 94 din Regulamentul de procedură al Curții, pe care instanța de trimitere se prezumă, în cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale instituite la articolul 267 TFUE, că îl cunoaște și pe care este obligată să îl respecte cu strictețe. Ele sunt amintite la punctul 15 din Recomandările Curții de Justiție a Uniunii Europene în atenția instanțelor naționale, referitoare la efectuarea trimerilor preliminare (JO 2019, C 380, p. 1) (Hotărârea din 9 septembrie 2021, Toplofikatsia Sofia și alții, C-208/20 și C-256/20, EU:C:2021:719, punctul 20, precum și jurisprudența citată).
- 29 În speță, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea articolelor 20 și 21 din cartă, a articolului 2 TUE, precum și a articolului 3 alineatul (1) litera (f) și a articolului 5 din Directiva 2008/104. Această instanță nu indică însă cu precizia și cu claritatea necesare motivele care au determinat-o să aibă îndoieli cu privire la interpretarea articolelor 20 și 21 din cartă, precum și a articolului 2 TUE, nici legătura pe care o stabilește între aceste prevederi și reglementarea națională în discuție în litigiul principal.
- 30 Astfel, *primo*, deși articolele 20 și 21 din cartă stabilesc principiile egalității de tratament și, respectiv, nediscriminării, trebuie să se constate, asemenea Comisiei Europene, că instanța de trimitere se limitează să indice, în privința acestor dispoziții, că faptul de a nu i se recunoaște lui XXX dreptul de a fi despăgubit ca și cum ar fi un lucrător recrutat în mod direct de Serveo Servicios ar putea constitui o discriminare pe motive de handicap, interzisă de acest articol 21.
- 31 Or, instanța de trimitere nu a precizat modul în care faptul de a-l despăgubi pe XXX în temeiul articolului 42 din convenția colectivă cu privire la munca temporară, iar nu în temeiul articolului 31 din convenția colectivă din sectorul transporturilor poate constitui o discriminare în detrimentul său care are legătură cu un handicap. Astfel, după cum reiese din decizia de trimitere, trebuie să se constate, asemenea guvernului spaniol, că, pentru a stabili pe care dintre aceste convenții colective se poate întemeia un lucrător pentru a solicita o indemnizație pentru incapacitate permanentă totală de a-și exercita profesia obișnuită, ceea ce este determinant este statutul acestui lucrător, un eventual handicap de care suferă lucrătorul respectiv fiind lipsit de relevanță în acest context.
- 32 În aceste condiții, nu este necesar să se examineze situația lui XXX nici în lumina articolelor 2 și 3 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7), referitoare printre altele la

discriminarea pe motive de handicap, dispoziții la care instanța de trimitere face referire fără a preciza însă motivul pentru care aceste dispoziții ar fi relevante pentru soluționarea litigiului principal.

- 33 Pe de altă parte, în măsura în care decizia de trimitere conține o trimitere la articolul 14 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262), în temeiul căruia „[s]e interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului”, trebuie să se constate că dosarul de care dispune Curtea nu cuprinde nici cel mai nesemnificativ indiciu al unei discriminări a lui XXX care ar fi bazată pe sex.
- 34 *Secundo*, în ceea ce privește articolul 2 TUE, este suficient să se arate că cererea de decizie preliminară nu este conformă cu jurisprudența amintită la punctele 27 și 28 din prezenta hotărâre întrucât nu conține nicio precizare cu privire la motivele care au determinat instanța de trimitere să solicite Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea acestei dispoziții și nici cu privire la legătura pe care o stabilește între dispoziția menționată și legislația națională aplicabilă litigiului principal.
- 35 Având în vedere ceea ce precedă, cererea de decizie preliminară nu este admisibilă decât în măsura în care privește articolul 5 alineatul (1) primul paragraf și articolul 3 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2008/104.

Cu privire la întrebarea preliminară

- 36 Prin intermediul întrebării formulate și având în vedere ceea ce reiese de la punctul 35 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104, coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale, astfel cum este interpretată de jurisprudența națională, în temeiul căreia indemnizația pe care o pot pretinde lucrătorii temporari pentru o incapacitate permanentă totală de a-și exercita profesia obișnuită, care derivă dintr-un accident de muncă survenit în întreprinderea utilizatoare și care are drept consecință încetarea raportului lor de muncă temporară, are un quantum mai mic decât cel al indemnizației pe care acești lucrători ar putea să o pretindă, în aceeași situație și în același temei, în cazul în care ar fi fost recrutați direct de această întreprindere utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă pentru aceeași durată.

Cu privire la noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare”, în sensul articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104, coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta

- 37 În primul rând, trebuie analizat dacă o indemnizație datorată unui lucrător temporar pentru incapacitatea permanentă totală a acestuia din urmă de a-și exercita profesia obișnuită, care derivă dintr-un accident de muncă survenit în întreprinderea utilizatoare și care are drept consecință încetarea raportului său de muncă temporară, intră în sfera noțiunii de „condiții de bază de muncă și de angajare”, în sensul articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104, coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta.

- 38 Deși modul de redactare a articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 nu cuprinde nicio indicație care să permită să se stabilească dacă noțiunea de „condiții de bază de angajare și de muncă” ce figurează în cuprinsul său trebuie interpretată în sensul că include sau nu o astfel de indemnizație, această noțiune se referă printre altele, în conformitate cu definiția enunțată la articolul 3 alineatul (1) litera (f) din această directivă, la noțiunea de „remunerație”.
- 39 În această privință, este necesar să se arate că această din urmă noțiune nu este definită de Directiva 2008/104.
- 40 Deși este adevărat că, în conformitate cu articolul 3 alineatul (2) din Directiva 2008/104, aceasta „nu aduce atingere legislației naționale în ceea ce privește definițiile remunerației”, trebuie precizat că această dispoziție nu poate fi interpretată în sensul că reprezintă o renunțare a legiuitorului Uniunii la a stabili el însuși întinderea noțiunii de „remunerație”, în sensul acestei directive, această dispoziție însemnând doar că legiuitorul menționat a intenționat să mențină competența statelor membre de a defini această noțiune în sensul dreptului național, aspect pe care directiva amintită nu are ca obiect să îl armonizeze (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punctele 30-32).
- 41 Astfel cum rezultă dintr-o jurisprudență constantă, determinarea înțelesului și a conținutului termenilor pentru care dreptul Uniunii nu furnizează nicio definiție trebuie să fie făcută în conformitate cu sensul obișnuit al acestora în limbajul curent, ținând totodată seama de contextul în care sunt utilizați și de obiectivele urmărite de reglementarea din care fac parte (Hotărârea din 1 august 2022, Navitours, C-294/21, EU:C:2022:608, punctul 25 și jurisprudența citată).
- 42 *Primo*, potrivit sensului său obișnuit în limbajul curent, noțiunea de „remunerație” este înțeleasă în mod general ca o sumă de bani plătită pentru o muncă determinată sau pentru prestarea unui serviciu.
- 43 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, caracteristica esențială a remunerației constă în faptul că ea constituie contravaloarea economică a prestației în cauză, contravaloare care este definită în mod normal între prestator și destinatarul serviciului (Hotărârea din 11 noiembrie 2021, Manpower Lit, C-948/19, EU:C:2021:906, punctul 45 și jurisprudența citată).
- 44 Pe de altă parte, noțiunea de „remunerație” este definită la articolul 157 alineatul (2) TFUE ca fiind „salariul sau suma obișnuită de bază sau minimă, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta”. Astfel cum reiese din jurisprudență, această noțiune trebuie interpretată în sens larg și cuprinde în special toate avantajele în numerar sau în natură, prezente sau viitoare, cu condiția să fie acordate, chiar și indirect, de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta în temeiul unui contract de muncă, al unor dispoziții legislative sau de bunăvoie (Hotărârea din 8 mai 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punctul 70 și jurisprudența citată).
- 45 În plus, Curtea a precizat că printre avantajele calificate drept „remunerație”, în sensul articolului 157 TFUE, se numără tocmai avantajele plătite de angajator în temeiul existenței unor raporturi de muncă salarizate care au ca obiect să asigure lucrătorilor o sursă de venituri, chiar dacă, în cazuri specifice, ei nu desfășoară nicio activitate prevăzută de contractul de muncă. În

plus, caracterul de remunerație al unor astfel de prestații nu poate fi pus la îndoială pentru unicul fapt că ele răspund și unor considerații de politică socială (Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 34 și jurisprudența citată).

- 46 În această privință, trebuie să se constate că reiese din jurisprudență că „remunerația”, în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE, face parte din „condițiile de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO 1998, L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46), precum și al clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129) (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctele 131 și 132, precum și Hotărârea din 22 noiembrie 2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, punctele 20 și 21).
- 47 Or, articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 urmărește, într-un mod și mai specific decât clauzele menționate, să asigure o protecție efectivă lucrătorilor atipici și precari, astfel încât o interpretare analogă celei reținute de jurisprudența citată la punctele 44 și 45 din prezenta hotărâre a noțiunii de „remunerație”, în sensul articolului 157 TFUE, se impune, *a fortiori*, pentru a determina domeniul de aplicare al acestei noțiuni, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (f) punctul (ii) din această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 mai 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punctul 36).
- 48 Deși, desigur, o indemnizație precum cea vizată la punctul 37 din prezenta hotărâre nu este plătită în mod direct drept contravaloare a unei prestații de muncă realizate de un lucrător temporar, trebuie totuși să se considere că o atare indemnizație constituie un avantaj în numerar, care, pe de o parte, este acordat în mod indirect de angajator lucrătorului ca urmare a încadrării în muncă a acestuia din urmă, în măsura în care această indemnizație este prevăzută de o convenție colectivă care este aplicabilă raportului de muncă, și, pe de altă parte, este plătită acestui lucrător cu obiectivul de a compensa pierderea de venituri care rezultă din incapacitatea acestuia din urmă de a-și exercita profesia obișnuită, astfel încât are ca obiect să îi asigure o sursă de venituri.
- 49 Prin urmare, noțiunea de „remunerație”, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (f) punctul (ii) din Directiva 2008/104, este suficient de largă pentru a acoperi o indemnizație pe care lucrătorii temporari o pot pretinde pentru o incapacitate permanentă totală de a-și exercita profesia obișnuită, ce derivă dintr-un accident de muncă survenit în întreprinderea utilizatoare.
- 50 *Secundo*, în ceea ce privește contextul în care se înscrie articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) punctul (ii) din aceasta, trebuie constatat că, în temeiul considerentului (13) al acestei directive, dispozițiile privind siguranța și sănătatea aplicabile lucrătorilor temporari sunt stabilite de Directiva 91/383.
- 51 Or, din articolul 2 alineatul (1) din Directiva 91/383, coroborat cu articolul 1 punctul 2 din aceasta, reiese că directiva menționată are ca obiect să asigure că lucrătorii temporari beneficiază, în domeniul securității și al sănătății la locul de muncă, de același nivel de protecție ca și ceilalți lucrători ai întreprinderii utilizatoare. În plus, în temeiul acestui articol 2 alineatul (2), coroborat cu acest articol 1 punctul 2, existența unui raport de muncă temporară nu poate justifica o

diferență de tratament în privința condițiilor de muncă referitoare la protecția securității și sănătății la locul de muncă, iar aceasta cu atât mai mult cu cât, după cum reiese din al patrulea considerent al directivei menționate, lucrătorii temporari sunt în mai mare măsură expuși, în anumite sectoare, la accidente de muncă comparativ cu alți lucrători.

- 52 În plus, articolul 8 din Directiva 91/383 prevede în esență că statele membre iau măsurile necesare pentru ca, fără a aduce atingere răspunderii stabilite prin legislația națională a agentului de muncă temporară, întreprinderea utilizatoare să fie răspunzătoare, pe durata misiunii, de condițiile de executare a muncii legate de securitate, igienă și sănătate la locul de muncă.
- 53 Prin urmare, este necesar să se considere, pe de o parte, că protecția „securității” și a „sănătății” la locul de muncă intră sub incidența „condițiilor de muncă”, în sensul Directivei 91/383, și că lucrătorul temporar trebuie, în această privință, să fie tratat, pe durata misiunii sale de muncă temporară, în același mod ca lucrătorii angajați direct de întreprinderea utilizatoare.
- 54 Pe de altă parte, o indemnizație precum cea menționată la punctul 37 din prezenta hotărâre este legată de protecția „securității” și a „sănătății” la locul de muncă în măsura în care răspunderea întreprinderii utilizatoare și, dacă este cazul, a agentului de muncă temporară privind condițiile de executare a muncii legate de această protecție este însoțită de repararea daunelor în ipoteza în care protecția menționată eșuează, și anume în special atunci când are loc un accident de muncă pe durata misiunii unui lucrător temporar cu consecința incapacității permanente totale a acestui lucrător de a-și exercita profesia obișnuită.
- 55 Având în vedere trimiterea efectuată de Directiva 2008/104 la Directiva 91/383, trebuie, așadar, să se constate că contextul în care se înscrie articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta confirmă interpretarea potrivit căreia noțiunea de „remunerație”, la care face trimitere noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare”, care figurează în aceste dispoziții, cuprinde o indemnizație precum cea menționată la punctul 37 din prezenta hotărâre.
- 56 *Tertio*, în ceea ce privește obiectivele urmărite de Directiva 2008/104, reiese din considerentul (1) al acestei directive că aceasta urmărește să asigure respectarea deplină a articolului 31 din cartă, care, în conformitate cu alineatul (1), consacră, de manieră generală, dreptul oricărui lucrător la condiții de muncă care să-i respecte sănătatea, securitatea și demnitatea. Explicațiile cu privire la Carta drepturilor fundamentale (JO 2007, C 303, p. 17) indică, în această privință, că noțiunea de „condiții de muncă” trebuie înțeleasă în sensul articolului 156 TFUE, deși această din urmă dispoziție nu definește noțiunea respectivă. Având în vedere finalitatea de protecție a drepturilor lucrătorului temporar urmărită de directiva menționată, această lipsă de precizie pledează în favoarea unei interpretări largi a noțiunii menționate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 mai 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punctul 40 și jurisprudența citată).
- 57 Prin urmare, în măsura în care Directiva 2008/104 are ca obiectiv asigurarea protecției lucrătorilor temporari în materie de securitate și de sănătate la locul de muncă, trebuie să se constate, la fel cum a făcut și Comisia, că dacă, în cazul unui accident de muncă, riscul financiar pentru întreprinderile utilizatoare ar fi mai scăzut în ceea ce îi privește pe acești lucrători în raport cu lucrătorii pe care îi recrutează în mod direct, aceste întreprinderi ar fi mai puțin încurajate să investească în securitatea lucrătorilor temporari, ceea ce ar conduce la nerespectarea acestui obiectiv.

- 58 În consecință, obiectivele urmărite de Directiva 2008/104 confirmă interpretarea noțiunii de „remunerație” – în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (f) punctul (ii) din această directivă, în calitate de „condiție de bază de angajare și de muncă”, în sensul articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată – potrivit căreia această noțiune include o indemnizație pe care o poate pretinde un lucrător temporar pentru incapacitatea permanentă totală de a-și exercita profesia obișnuită, care derivă dintr-un accident de muncă survenit în întreprinderea utilizatoare.
- 59 Această interpretare nu poate fi infirmată, contrar celor pretinse în esență de guvernul spaniol, pentru motivul că o asemenea indemnizație este plătită după încetarea raportului de muncă temporară sau ca urmare a faptului că această indemnizație ar avea la origine numai declararea incapacității permanente totale de muncă a lucrătorului temporar în cauză și, prin urmare, încetarea raportului său de muncă.
- 60 Astfel, pe de o parte, trebuie precizat că împrejurarea că indemnizația în cauză este plătită după încetarea raportului de muncă nu exclude posibilitatea ca ea să aibă caracter de remunerație, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (f) punctul (ii) din Directiva 2008/104 (a se vedea prin analogie Hotărârea din 8 mai 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punctul 70).
- 61 Pe de altă parte, trebuie amintit că o interpretare a noțiunii de „condiții de bază de muncă și de angajare”, care ar exclude indemnizația pe care un angajator este obligat să o plătească unui lucrător temporar – pentru unicul fapt că această indemnizație este legată de încetarea raportului său de muncă – din domeniul de aplicare al articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104, ar fi contrară atât contextului în care se înscrie această dispoziție, cât și obiectivelor urmărite de această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 mai 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punctele 39 și 45).
- 62 De altfel, trebuie să se constate că, așa cum reiese din dosarul de care dispune Curtea, accidentul de muncă în discuție în litigiul principal, care este faptul generator al incapacității permanente totale a lui XXX de a-și exercita profesia obișnuită, a survenit „pe durata misiunii [...] în cadrul [întreprinderii] utilizatoare”, în sensul articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104, motiv pentru care nu se poate susține că indemnizația plătită ca urmare a acestei incapacități își are originea exclusiv în încetarea raportului de muncă al lui XXX.
- 63 Având în vedere tot ceea ce precedă, este necesar să se considere că o indemnizație datorată unui lucrător temporar pentru incapacitatea permanentă totală a acestuia din urmă de a-și exercita profesia obișnuită, care derivă dintr-un accident de muncă survenit în întreprinderea utilizatoare și care are drept consecință încetarea raportului său de muncă temporară, intră în sfera noțiunii de „condiții de bază de muncă și de angajare”, în sensul articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104, coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta.

Cu privire la domeniul de aplicare al principiului egalității de tratament prevăzut la articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104

- 64 În ceea ce privește, în al doilea rând, domeniul de aplicare al principiului egalității de tratament, prevăzut la articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104, este necesar să se arate că, în conformitate cu această dispoziție, lucrătorii temporari trebuie, pe durata misiunii lor în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, să beneficieze de condiții de bază de muncă și de angajare cel puțin egale cu cele care le-ar fi aplicabile în cazul în care ar fi recrutați direct de această întreprindere pentru a ocupa același loc de muncă.

- 65 Prin urmare, revine instanței de trimitere sarcina de a stabili, într-o primă etapă, condițiile de bază de muncă și de angajare care ar fi aplicabile lucrătorului temporar în cauză în cazul în care ar fi recrutat direct de întreprinderea utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă precum cel pe care îl ocupă în mod efectiv, iar aceasta pentru aceeași durată, mai precis, în speță, indemnizația la care ar avea dreptul pentru incapacitatea permanentă totală de a-și exercita profesia obișnuită, care derivă dintr-un accident de muncă și care are drept consecință încetarea raportului său de muncă. Într-o a doua etapă, revine acestei instanțe sarcina de a compara aceste condiții de bază de muncă și de angajare cu cele care sunt efectiv aplicabile acestui lucrător temporar, pe durata misiunii sale în cadrul acestei întreprinderi utilizatoare, iar aceasta pentru a se asigura, pe baza tuturor împrejurărilor pertinente în cauză în litigiul principal, de respectarea sau de nerespectarea principiului egalității de tratament față de lucrătorul temporar menționat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 mai 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punctul 50).
- 66 În speță, instanța de trimitere arată că, având în vedere interpretarea dată de Tribunal Supremo (Curtea Supremă) articolului 11 din Legea 14/1994, lucrătorii temporari nu pot pretinde, pentru incapacitatea permanentă totală de a-și exercita profesia obișnuită, decât o indemnizație în temeiul articolului 42 din convenția colectivă cu privire la munca temporară, care are un quantum mai mic decât indemnizația la care au dreptul lucrătorii recrutați direct de întreprinderea utilizatoare în temeiul articolului 31 din convenția colectivă din sectorul transportului. Mai precis, potrivit dosarului de care dispune Curtea, XXX, în calitate de lucrător temporar, are dreptul la o indemnizație în quantum de 10 500 de euro pe baza primei convenții colective dintre acestea, în timp ce, în cazul în care ar fi fost recrutat direct de Serveo Servicios, ar avea dreptul la o indemnizație în quantum de 60 101,21 de euro în temeiul celei de a doua dintre convențiile colective menționate.
- 67 Dacă aceasta este efectiv situația, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere, ar fi necesar să se considere că, contrar celor prevăzute la articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104, XXX nu a beneficiat, pe durata misiunii sale de muncă temporară în cadrul Serveo Servicios, de condiții de bază de muncă și de angajare care sunt cel puțin egale cu cele care i-ar fi fost aplicabile în cazul în care ar fi fost recrutat direct de această întreprindere utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă pentru aceeași durată.
- 68 În această privință, este necesar să se observe că, deși statele membre au posibilitatea, în temeiul articolului 5 alineatele (2)-(4) din Directiva 2008/104, să prevadă, în anumite condiții precise, derogări de la principiul egalității de tratament, decizia de trimitere și dosarul de care dispune Curtea nu conțin nicio informație referitoare la o eventuală punere în aplicare a vreuneia dintre aceste derogări în Spania.
- 69 În plus, trebuie amintit că, deși, desigur, în temeiul articolului 5 alineatul (3) din Directiva 2008/104, partenerii sociali au posibilitatea de a încheia convenții colective care să cuprindă, pentru condițiile de muncă și de angajare a lucrătorilor temporari, dispoziții care pot fi diferite de cele menționate la alineatul (1) al acestui articol, asemenea convenții trebuie totuși să garanteze, în conformitate cu acest alineat (3) coroborat cu considerentele (16) și (17) ale acestei directive, protecția generală a lucrătorilor temporari.
- 70 Or, obligația de a garanta protecția generală a lucrătorilor temporari impune printre altele ca avantajele în materie de condiții de bază de muncă și de angajare ce sunt de natură să compenseze diferența de tratament suferită de acești lucrători să le fie acordate acestora din urmă, respectarea acestei obligații trebuind să fie apreciată în mod concret (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 decembrie 2022, TimePartner Personalmanagement, C-311/21,

EU:C:2022:983, punctele 44 și 50). Astfel, pentru a se putea deroga de la principiul egalității de tratament consacrat la articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 prin convenția colectivă cu privire la munca temporară, ar fi necesar – aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere – ca această convenție colectivă să permită să i se garanteze lui XXX o asemenea protecție generală prin acordarea unor avantaje compensatorii în ceea ce privește condițiile de bază de muncă și de angajare care să permită contrabalansarea efectelor diferenței de tratament pe care o suferă.

- 71 În sfârșit, trebuie amintit că Curtea a statuat în mod repetat că o instanță națională sesizată cu un litigiu care se poartă exclusiv între particulari este obligată, atunci când aplică dispozițiile de drept intern adoptate în vederea transunerii obligațiilor prevăzute de o directivă, să ia în considerare ansamblul normelor dreptului național și să le interpreteze, în măsura posibilului, în lumina textului, precum și a finalității acestei directive pentru a ajunge la o soluție conformă cu obiectivul urmărit de aceasta, o interpretare *contra legem* a dreptului național fiind însă exclusă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 mai 2022, Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, punctele 56 și 57, precum și jurisprudența citată).
- 72 În consecință, în ipoteza în care instanța de trimitere ar ajunge la concluzia că XXX ar avea dreptul la despăgubirea pe care o solicită în temeiul articolului 31 din convenția colectivă din sectorul transportului în cazul în care ar fi fost recrutat direct de Serveo Servicios, ar reveni acestei instanțe, printre altele, sarcina de a verifica dacă articolul 11 din Legea 14/1994 poate să facă obiectul unei interpretări conforme cu cerințele Directivei 2008/104 și, prin urmare, să fie interpretat altfel decât privându-l pe XXX de această indemnizație, interpretare care ar fi contrară articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din această directivă, după cum reiese din cuprinsul punctului 67 din prezenta hotărâre.
- 73 Din ansamblul considerațiilor care precedă rezultă că articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104, coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale, astfel cum este interpretată de jurisprudența națională, în temeiul căreia indemnizația pe care o pot pretinde lucrătorii temporari pentru o incapacitate permanentă totală de a-și exercita profesia obișnuită, care derivă dintr-un accident de muncă survenit în întreprinderea utilizatoare și care are drept consecință încetarea raportului lor de muncă temporară, are un quantum mai mic decât cel al indemnizației pe care acești lucrători ar putea să o pretindă, în aceeași situație și în același temei, în cazul în care ar fi fost recrutați direct de această întreprindere utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă pentru aceeași durată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 74 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 depune observații în fața Curții, altele decât cele ale părților, nu pot face obiectul unei rambursări.

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

Articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta,

trebuie interpretat în sensul că

se opune unei reglementări naționale, astfel cum este interpretată de jurisprudența națională, în temeiul căreia indemnizația pe care o pot pretinde lucrătorii temporari pentru o incapacitate permanentă totală de a-și exercita profesia obișnuită, care derivă dintr-un accident de muncă survenit în întreprinderea utilizatoare și care are drept consecință încetarea raportului lor de muncă temporară, are un quantum mai mic decât cel al indemnizației pe care acești lucrători ar putea să o pretindă, în aceeași situație și în același temei, în cazul în care ar fi fost recrutați direct de această întreprindere utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă pentru aceeași durată.

Semnături