

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

15 decembrie 2011 *

În cauza C-384/10,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul Primului protocol încheiat la 19 decembrie 1988 privind interpretarea de către Curtea de Justiție a Comunităților Europene a Convenției privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale de Hof van Cassatie (Belgia), prin decizia din 7 iunie 2010, primită de Curte la 29 iulie 2010, în procedura

Jan Voogsgeerd

împotriva

Navimer SA,

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președinte de cameră, domnul L. Bay Larsen și doamna C. Toader (raportor), judecători,

* Limba de procedură: olandeza.

avocat general: doamna V. Trstenjak,
grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Voogsgeerd, de W. van Eeckhoutte, avocat;

- pentru guvernul belgian, de doamna L. Van den Broeck, în calitate de agent;

- pentru guvernul olandez, de doamna C. Wissels, în calitate de agent;

- pentru Comisia Europeană, de domnii R. Troosters și M. Wilderspin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 8 septembrie 2011,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 6 din Convenția privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980 (JO 1980, L 266, p. 1, JO 2007, L 347, p. 3, denumită în continuare „Convenția de la Roma”), care privește contractele individuale de muncă.

- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domul Voogsgeerd, cu domiciliul în Zandvoort (Țările de Jos), pe de o parte, și Navimer SA (denumită în continuare „Navimer”), întreprindere stabilită la Mertert (Luxemburg), pe de altă parte, având ca obiect plata unei despăgubiri pentru concediere în favoarea domnului Voogsgeerd, pentru rezilierea contractului de muncă pe care l-a încheiat cu această întreprindere.

Cadrul juridic

Normele privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale

- 3 Articolul 1 din Convenția de la Roma prevede la alineatul (1):

„Normele din prezenta convenție se aplică obligațiilor contractuale în toate situațiile în care există un conflict de legi.”

- 4 La articolul 3 alineatul (1) din Convenția de la Roma se precizează:

„Contractul este guvernat de legea aleasă de către părți. Această alegere trebuie să fie expresă sau să rezulte, cu un grad rezonabil de certitudine, din condițiile contractuale sau din împrejurările cauzei. Prin alegerea lor, părțile pot desemna legea aplicabilă întregului contract sau numai unei părți din acesta.”

- 5 Potrivit articolului 4 alineatul (1) din această convenție:

„În măsura în care legea aplicabilă contractului nu a fost aleasă în conformitate cu articolul 3, contractul este supus legii țării cu care acesta prezintă cele mai strânse legături. [...]”

6 Articolul 6 din Convenția de la Roma prevede:

„(1) Sub rezerva dispozițiilor articolului 3, într-un contract de muncă, alegerea de către părți a legii aplicabile nu poate avea ca rezultat privarea angajatului de protecția care îi este asigurată prin normele imperative ale legii care ar fi aplicabilă în absența alegerii, în temeiul alineatului (2).

(2) Sub rezerva dispozițiilor articolului 4 și în absența unei alegeri în conformitate cu articolul 3, contractul de muncă este supus:

- a) legii țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca în executarea contractului, chiar dacă este angajat cu titlu temporar în altă țară sau

- b) dacă angajatul nu își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară, legii țării în care este situat sediul prin care a fost angajat,

cu excepția cazului în care reiese din ansamblul împrejurărilor că acel contract de muncă prezintă legături mai strânse cu o altă țară, caz în care contractul este supus legii acelei țări.”

Reglementările naționale

- 7 Articolul 80 alineatul 2 din Legea luxemburgheză din 9 noiembrie 1990 privind instituirea unui registru public maritim luxemburghez (*Mémorial A* 1990, p. 808) prevede:

„În cazul unei rezilieri abuzive a contractului de muncă în domeniul maritim se acordă daune interese.

Este abuzivă și constituie un act inacceptabil din punct de vedere social și economic concedierea care este contrară legii și/sau care nu este întemeiată pe motive reale și serioase.

Acțiunea judiciară pentru repararea prejudiciilor cauzate de rezilierea abuzivă a contractului de muncă în domeniul maritim se introduce la instanța competentă pentru soluționarea litigiilor de muncă în termen de trei luni de la notificarea concedierii sau de la motivarea acesteia, sub sancțiunea decăderii.

Termenul este întrerupt în mod valabil prin reclamația scrisă adresată angajatorului de personalul navigant, de mandatarul acestuia sau de organizația sindicală la care este afiliat.”

- 8 Articolul 39 din Legea belgiană din 3 iulie 1978 privind contractele de muncă (*Belgisch Staatsblad*, 22 august 1978) prevede:

„În cazul în care contractul a fost încheiat pentru o durată nedeterminată, partea care reziliază contractul fără motiv grav sau fără a respecta termenul de preaviz prevăzut la articolele 59, 82, 83, 84 și 115 este obligată să plătească celeilalte părți o indemnizație egală cu remunerația în curs corespunzătoare fie perioadei de preaviz, fie părții restante din acest termen.”

Acțiunea principală și întrebările preliminare

- 9 La 7 august 2001, domnul Voogsgeerd a încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată cu Navimer la sediul Naviglobe NV (denumită în continuare „Naviglobe”), întreprindere stabilită la Antwerpen (Belgia). Părțile au ales dreptul luxemburghez ca lege aplicabilă acestui contract.

- 10 În perioada cuprinsă între luna august 2001 și luna aprilie 2002, domnul Voogsgeerd și-a desfășurat activitatea în calitate de inginer-șef la bordul navelor MS Regina și Prince Henri, aflate în proprietatea Navimer și a căror zonă de navigație cuprindea Marea Nordului.

- 11 Prin scrisoarea din 8 aprilie 2002, întreprinderea menționată l-a concediat pe domnul Voogsgeerd. La 4 aprilie 2003, acesta a chemat în judecată Naviglobe și Navimer în fața arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Antwerpen), solicitând obligarea celor două întreprinderi la plata, în solidar, a unei despăgubiri pentru concediere în conformitate cu Legea belgiană din 3 iulie 1987 privind contractele de muncă, precum și la plata unor dobânzi și a cheltuielilor de judecată.

- 12 În susținerea acțiunii, domnul Voogsgeerd a invocat faptul că, în temeiul articolului 6 alineatul (1) din Convenția de la Roma, ar fi aplicabile normele imperative ale legislației belgiene în domeniul muncii, și aceasta indiferent de legea aplicabilă aleasă de părți. În această privință, a arătat că se afla în relații contractuale, în temeiul contractului său de muncă, cu întreprinderea belgiană Naviglobe, iar nu cu întreprinderea luxemburgheză Navimer, și că își desfășurase munca în principal în Belgia, unde primea instrucțiuni prin intermediul Naviglobe și unde se întorcea după fiecare călătorie.

- 13 Prin hotărârea din 12 noiembrie 2004, arbeidsrechtbank te Antwerpen a constatat necompetența sa teritorială pentru soluționarea acțiunii formulate împotriva Navimer. În schimb, acțiunea formulată împotriva Naviglobe a fost declarată admisibilă, dar neîntemeiată.
- 14 Domnul Voogsgeerd a declarat apel împotriva acestei hotărâri la arbeidshof te Antwerpen (Curtea pentru Litigii de Muncă din Antwerpen). După ce a constatat competența sa teritorială de soluționare a cauzei, această instanță, pe de o parte, a respins pe fond cererile formulate împotriva Naviglobe pentru motivul că reclamantul din acțiunea principală nu a făcut dovada că a fost pus la dispoziția acestei societăți.
- 15 Pe de altă parte, în ceea ce privește raportul de muncă cu Navimer, arbeidshof te Antwerpen a statuat că, având în vedere ansamblul circumstanțelor în cauză, domnul Voogsgeerd nu și-a desfășurat munca în mod obișnuit într-un singur stat membru, în speță, în Belgia, și că, așadar, nu era aplicabil articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma. În această privință, a constatat, pe de o parte, că reclamantul din acțiunea principală nu a încheiat un contract de muncă cu Naviglobe, că salariul său era plătit de Navimer și că era afiliat la o casă de asigurări de sănătate luxemburgheză și, pe de altă parte, că nu a dovedit că a lucrat în principal în apele teritoriale belgiene. Prin urmare, arbeidshof te Antwerpen a statuat că în privința contractului de muncă se aplicau dispozițiile imperative ale dreptului luxemburghez, în conformitate cu articolul 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma, deoarece Navimer era sediul prin care a fost angajat domnul Voogsgeerd.
- 16 Astfel cum rezultă din decizia de trimitere, arbeidshof te Antwerpen a considerat că au fost dovedite elementele prezentate de domnul Voogsgeerd în susținerea apelului formulat, în sensul de a considera că Antwerpen era locul în care se efectua întotdeauna îmbarcarea și în care primea instrucțiuni pentru fiecare din misiunile sale.
- 17 Totuși, instanța a statuat că numai dreptul luxemburghez era aplicabil, în temeiul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma, și că acțiunea în despăgubiri pentru rezilierea abuzivă a acestui contract trebuia respinsă deoarece a fost

introdusă după expirarea termenului de prescripție de trei luni prevăzut la articolul 80 din Legea luxemburgheză din 9 noiembrie 1990 privind instituirea unui registru public maritim.

- 18 Domnul Voogsgaerd a formulat recurs împotriva părții din hotărâre referitoare la Navimer, care rămâne astfel singura pârâtă din acțiunea principală. Motivul de recurs invocat se întemeie pe eroarea de drept săvârșită de arbeidshof te Antwerpen la stabilirea legii aplicabile contractului de muncă.
- 19 În susținerea recursului, reclamantul din acțiunea principală a invocat faptul că arbeidshof te Antwerpen a încălcat articolele 1, 3, 4 și 6 din Convenția de la Roma considerând că elementele pe care le-a prezentat pentru a dovedi că și-a desfășurat munca în mod obișnuit în Belgia sub autoritatea Naviglobe erau irelevante în privința aplicării dispozițiilor convenției și în special a articolului 6 alineatul (2) litera (b) din aceasta.
- 20 Instanța de trimitere reține că, în măsura în care aceste elemente sunt corecte, Naviglobe, care este stabilită la Antwerpen, ar putea fi considerată sediul unde domnul Voogsgaerd lucrează efectiv în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma.
- 21 În aceste condiții, Hof van Cassatie a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Prin țara în care se află sediul prin care a fost angajat salariatul, în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din [Convenția de la Roma], se înțelege țara în care se află sediul angajatorului care, potrivit contractului de muncă, l-a angajat pe

salariat sau țara în care se află sediul angajatorului, unde angajatul lucrează efectiv, chiar dacă acesta nu își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară?

- 2) Locul în care angajatul, care nu își desfășoară în mod obișnuit munca într-o singură țară, este obligat să se prezinte și în care primește instrucțiuni și dispoziții privind desfășurarea activității sale trebuie considerat drept locul în care angajatul lucrează efectiv în sensul primei întrebări?
- 3) Este necesar ca sediul angajatorului la care angajatul își exercită efectiv activitatea în sensul primei întrebări să îndeplinească anumite condiții de formă, ca, de exemplu, să aibă personalitate juridică, sau este suficient ca acesta să fie un sediu *de facto*?
- 4) Sediul unei alte societăți, care se află în legătură cu societatea angajatoare, poate servi drept sediu, în sensul celei de a treia întrebări, chiar dacă dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții nu a fost transferat acestei alte societăți?”

Cu privire la întrebările preliminare

Observații introductive

- ²² Curtea este competentă să soluționeze prezenta cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, care a fost formulată de una dintre cele două instanțe belgiene cărora le este recunoscut un astfel de drept în sensul articolului 2 litera (a) din Primul protocol privind interpretarea Convenției de la Roma (JO 1998, C 27, p. 47, JO 2007, L 347, p. 18), intrat în vigoare la 1 august 2004.

- 23 Prin intermediul întrebărilor formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă elemente precum locul în care angajatul lucrează efectiv, locul în care acesta este obligat să se prezinte și în care primește instrucțiuni și dispoziții privind desfășurarea activității sale și sediul *de facto* al angajatorului sunt relevante pentru determinarea legii aplicabile contractului de muncă în sensul articolului 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma.
- 24 Trebuie amintit că articolul 6 din Convenția de la Roma instituie norme de conflict speciale în privința contractelor individuale de muncă, ce derogă de la normele cu caracter general prevăzute la articolele 3 și 4 din această convenție, având ca obiect libertatea de alegere a legii aplicabile și, respectiv, criteriile de determinare a acesteia în absența unei astfel de alegeri.
- 25 Astfel, articolul 6 din Convenția de la Roma prevede la alineatul (1) că alegerea de către părți a legii aplicabile contractului de muncă nu poate avea ca rezultat privarea angajatului de garanțiile prevăzute în normele imperative ale legii care ar fi aplicabilă contractului în absența alegerii. La alineatul (2) al articolului menționat se enunță criteriile de legătură ale contractului de muncă pe baza cărora trebuie determinată *lex contractus*, în absența alegerii părților.
- 26 Aceste criterii sunt, în primul rând, cel al țării în care angajatul „își desfășoară în mod obișnuit munca” [articolul 6 alineatul (2) litera (a)] și, cu titlu subsidiar, în lipsa unui astfel de loc, cel al sediului „prin care a fost angajat” [articolul 6 alineatul (2) litera (b)].
- 27 În plus, potrivit celei de a doua teze a alineatului (2) menționat, aceste două criterii de legătură nu sunt aplicabile atunci când reiese din ansamblul împrejurărilor cazului că acel contract de muncă prezintă legături mai strânse cu o altă țară, caz în care contractul este supus legii acelei țări.

- 28 În acțiunea principală, este necontestat faptul că părțile contractuale au ales legea luxemburgheză ca *lex contractus*. În schimb, indiferent de această alegere, rămâne întrebarea care este legea aplicabilă contractului, din moment ce reclamantul din acțiunea principală invocă dispozițiile imperative ale dreptului belgian ca temei al dreptului său la despăgubirea pentru concediere. Astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 19 din prezenta hotărâre, domnul Voogsgeerd susține că instanța de apel, care, în temeiul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma, a considerat că dreptul luxemburghez este aplicabil contractului în cauză, a încălcat mai multe dispoziții ale acestei convenții și în special articolul 6 din convenție. În această privință, reclamantul din acțiunea principală arată că, în cadrul activității sale, nu avea niciun contact cu Navimer, însă era obligat să se prezinte pentru îmbarcare la Antwerpen la societatea Naviglobe, care îi dădea instrucțiuni.
- 29 Prin intermediul întrebărilor formulate, Hof van Cassatie solicită Curții, în esență, să interpreteze articolul 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma și, mai precis, criteriul de legătură al țării în care este situat sediul prin care a fost angajat salariatul, care figurează la litera (b) a acestei dispoziții.
- 30 Trebuie amintit însă în această privință că, potrivit jurisprudenței Curții, în cadrul procedurii preliminare, deși instanța de trimitere are obligația să aplice norma din dreptul Uniunii în litigiul aflat pe rolul său și astfel să aprecieze o dispoziție de drept național în raport cu această normă, revine Curții sarcina, pentru a furniza acestei instanțe elementele de interpretare a dreptului Uniunii care i-ar putea fi utile pentru aprecierea efectelor acestei prevederi (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 septembrie 2003, Anomar și alții, C-6/01, Rec., p. I-8621, punctul 37 și jurisprudența citată), să extragă din ansamblul datelor furnizate de instanța națională și mai ales din motivarea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 decembrie 1987, Gauchard, 20/87, Rec., p. 4879, punctul 7).

- 31 În speță, cu toate că întrebările adresate privesc articolul 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma, trebuie să se constate, astfel cum au arătat avocatul general la punctul 60 din concluzii, precum și guvernul belgian și Comisia Europeană, că elementele ce caracterizează raportul de muncă în cauză în acțiunea principală și care au fost evidențiate de instanța de trimitere pentru a motiva introducerea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare par să corespundă mai degrabă criteriilor instituite la litera (a) a articolului 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma decât celor prevăzute la litera (b) a acestei dispoziții.
- 32 În plus, trebuie să se menționeze că, pentru a determina dreptul aplicabil, criteriul de legătură a contractului de muncă în cauză în acțiunea principală cu locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit atribuțiile trebuie să fie avut în vedere cu prioritate, iar aplicarea acestuia exclude luarea în considerare a criteriului subsidiar al locului în care se află sediul prin care a fost angajat.
- 33 În această privință, trebuie amintit că, în Hotărârea din 15 martie 2011, Koelzsch (C-29/10, Rep., p. I-1595), Curtea a interpretat articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma în sensul că trebuie să se examineze mai întâi, pe baza unor elemente precum cele prezentate de domnul Voogsgeerd, dacă angajatul își desfășoară munca în principal într-o singură țară.
- 34 Astfel, din modul de redactare a articolului 6 alineatul (2) din Convenția de la Roma rezultă că intenția legiuitorului a fost să stabilească o ierarhie a criteriilor care trebuie luate în considerare pentru a determina legea aplicabilă contractului de muncă.
- 35 Această interpretare este confirmată și de analiza obiectivului urmărit de articolul 6 din Convenția de la Roma, care este de a asigura o protecție adecvată angajatului. Astfel cum a constatat deja Curtea, criteriul țării în care angajatul „își desfășoară în

mod obișnuit munca”, prevăzut la alineatul (2) litera (a) al articolului 6 din această convenție, trebuie interpretat în mod larg, în timp ce criteriul „sediului prin care a fost angajat”, prevăzut la alineatul (2) litera (b) al aceluiași articol, se aplică atunci când instanța sesizată nu este în măsură să determine țara în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca (a se vedea Hotărârea Koelzsch, citată anterior, punctul 43).

36 Astfel, într-o ipoteză precum cea în cauză în acțiunea principală, care privește un angajat care își desfășoară activitatea în mai multe state contractante, criteriul cuprins la articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma are totuși vocație să se aplice în cazul în care instanța sesizată poate să determine statul cu care munca are o legătură semnificativă (a se vedea Hotărârea Koelzsch, citată anterior, punctul 44).

37 Într-un astfel de caz, criteriul țării în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca trebuie să fie înțeles ca referindu-se la locul în care sau din care angajatul își desfășoară în mod efectiv activitățile profesionale și, în lipsa unui punct central al afacerilor, la locul în care acesta își desfășoară cea mai mare parte a activităților sale (a se vedea Hotărârea Koelzsch, citată anterior, punctul 45).

38 Prin urmare, luând în considerare natura muncii în sectorul maritim, cum este cea în discuție în acțiunea principală, instanța sesizată trebuie să țină seama de ansamblul elementelor ce caracterizează activitatea angajatului și, în special, să stabilească în care stat este situat locul pornind din care angajatul își efectuează misiunile de transport, primește instrucțiunile cu privire la misiunile sale și își organizează munca, precum și locul în care se află instrumentele sale de muncă (a se vedea Hotărârea Koelzsch, citată anterior, punctele 48 și 49).

39 Dacă din aceste constatări rezultă că locul pornind din care angajatul își efectuează misiunile de transport și primește instrucțiunile cu privire la misiunile sale este mereu același, acest loc trebuie considerat ca locul în care își desfășoară în mod obișnuit munca în sensul articolul 6 alineatul (2) litera (a). Astfel, după cum s-a amintit la punctul 32 din prezenta hotărâre, criteriul locului în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca se aplică cu prioritate.

- 40 Prin urmare, elementele ce caracterizează raportul de muncă, astfel cum figurează în decizia de trimitere, mai precis, locul în care angajatul lucrează efectiv, locul în care primește instrucțiunile sau cel în care este obligat să se prezinte pentru a-și îndeplini misiunile, sunt relevante pentru determinarea legii aplicabile acestui raport de muncă, în sensul că, atunci când aceste locuri se situează în aceeași țară, instanța sesizată poate considera că situația respectivă se înscrie în ipoteza prevăzută la articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma.
- 41 Rezultă că articolul 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma trebuie interpretat în sensul că instanța națională sesizată trebuie să stabilească mai întâi dacă angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca, în executarea contractului, în aceeași țară, care este cea în care sau din care, ținând seama de ansamblul elementelor ce caracterizează activitatea respectivă, angajatul se achită de cea mai importantă parte a obligațiilor sale față de angajator.
- 42 În ipoteza în care instanța de trimitere ar considera că nu se poate pronunța asupra litigiului cu care este sesizată în temeiul articolului 6 alineatul (2) litera (a) din convenția menționată, este necesar să se răspundă la întrebările care figurează în cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare.

Cu privire la prima și la a doua întrebare

- 43 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă noțiunea „sediul prin care a fost angajat” salariatul, în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma, trebuie înțeleasă ca referindu-se la sediul prin care a fost încheiat contractul de muncă sau ca referindu-se la sediul întreprinderii cu care angajatul se află în legătură prin faptul că lucrează acolo efectiv și, în această a doua

ipoteză, dacă această legătură poate să rezulte din împrejurarea că angajatul este obligat să se prezinte cu regularitate și să primească instrucțiuni de la această din urmă întreprindere.

- 44 Astfel cum rezultă din cuprinsul punctelor 39 și 40 din prezenta hotărâre, atunci când constată că angajatul este obligat să se prezinte mereu în același loc în care primește instrucțiunile, instanța sesizată trebuie să considere că angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca în acel loc, în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma. Aceste elemente ce caracterizează activitatea efectivă a angajatului privesc, toate, determinarea legii aplicabile contractului de muncă pe baza acestui din urmă criteriu de legătură și nu pot fi relevante și pentru aplicarea articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma.
- 45 După cum a indicat avocatul general la punctele 65-68 din concluzii, a interpreta această din urmă dispoziție pentru a stabili care este întreprinderea care l-a angajat pe salariat prin luarea în considerare a unor elemente care nu privesc exclusiv încheierea contractului de muncă ar fi contrar literei și spiritului acestei dispoziții.
- 46 Astfel, utilizarea termenului „angajat” la articolul 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma se referă în mod evident numai la încheierea acestui contract sau, în cazul unui raport de muncă de fapt, la nașterea raportului de muncă, iar nu la modalitățile în care se desfășoară activitatea efectivă a angajatului.
- 47 În plus, analiza sistematică a articolului 6 alineatul (2) litera (b) impune aplicarea criteriului pe care îl prevede această dispoziție, care are un caracter subsidiar, atunci când este imposibil să se localizeze raportul de muncă într-un stat membru. Prin urmare, numai o interpretare strictă a criteriului rezidual poate asigura deplina previzibilitate în privința legii care se aplică contractului de muncă.

- 48 Din moment ce criteriul locului în care se află sediul întreprinderii angajatoare nu are nicio legătură cu condițiile în care se desfășoară munca, împrejurarea că această întreprindere este stabilită într-un loc sau în altul nu este relevantă pentru determinarea locului acestui sediu.
- 49 Numai în ipoteza în care elemente referitoare la procedura de angajare ar permite să se constate că întreprinderea care a încheiat contractul de muncă a acționat în realitate în numele și pe seama unei alte întreprinderi instanța de trimitere ar putea considera că acest criteriu de legătură prevăzut la articolul 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma face trimitere la legea țării în care este situat sediul acestei din urmă întreprinderi.
- 50 În consecință, în cadrul acestei aprecieri, instanța de trimitere nu ar trebui să ia în considerare elementele referitoare la desfășurarea muncii, ci exclusiv pe cele referitoare la procedura de încheiere a contractului, precum sediul întreprinderii care a publicat anunțul de recrutare și cel prin care s-a efectuat interviul de angajare, și trebuie să încerce să stabilească localizarea reală a acestui sediu.
- 51 În orice caz, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 73 din concluzii, în sensul articolului 6 alineatul (2) ultimul paragraf din Convenția de la Roma, instanța de trimitere poate lua în considerare și alte elemente ale raportului de muncă, atunci când rezultă că elementele referitoare la cele două criterii de legătură prevăzute la acest articol și care privesc locul în care se desfășoară munca și, respectiv, locul în care este situat sediul întreprinderii prin care a fost angajat salariatul, sugerează că acest contract prezintă legături mai strânse cu un alt stat decât cel indicat de acest criterii.

- 52 Trebuie să se răspundă, aşadar, la prima și la cea de a doua întrebare adresate că noțiunea „sediul angajatorului prin care a fost angajat” salariatul, în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma, trebuie înțeleasă în sensul că se referă exclusiv la sediul prin care s-a efectuat angajarea salariatului, iar nu la sediul la care angajatul lucrează efectiv.

Cu privire la a treia întrebare

- 53 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă, pentru aplicarea criteriului de legătură instituit prin articolul 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma, sediul trebuie să îndeplinească anumite cerințe de formă, cum ar fi să aibă personalitate juridică.
- 54 În această privință, trebuie subliniat de la început că rezultă cu claritate din cuprinsul dispoziției menționate că aceasta nu se referă numai la unitățile de producție ale întreprinderii care au personalitate juridică, deoarece termenul „sediul” privește orice structură stabilă a unei întreprinderi. În consecință, nu numai filialele și sucursalele, ci și alte unități, precum birourile unei întreprinderi, ar putea constitui sedii în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma, chiar dacă nu sunt dotate cu personalitate juridică.
- 55 Totuși, astfel cum a evidențiat Comisia și cum a indicat avocatul general la punctul 81 din concluzii, această dispoziție presupune stabilitatea sediului. Astfel, nu s-ar putea considera că o prezență pur temporară într-un stat, în vederea angajării de salariați, a unui agent al unei întreprinderi care provine dintr-un alt stat constituie un sediu care creează o legătură între contractul respectiv și acel stat. Acest lucru ar fi contrar

criteriului de legătură prevăzut la articolul 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma, care nu este locul de încheiere a contractului.

- 56 În schimb, în cazul în care acest agent se deplasează într-o țară în care angajatorul deține o reprezentanță permanentă a întreprinderii sale, s-ar putea admite că această reprezentanță constituie un „sediul” în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma.
- 57 În plus, este necesar, în principiu, ca sediul care este luat în considerare pentru aplicarea criteriului de legătură să aparțină întreprinderii care l-a angajat pe salariat, mai precis, să facă parte integrantă din structura acesteia.
- 58 Pe baza acestor considerații, trebuie să se răspundă la cea de a treia întrebare adresată că articolul 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma trebuie interpretat în sensul că deținerea personalității juridice nu constituie o cerință pe care trebuie să o îndeplinească sediul angajatorului în sensul acestei dispoziții.

Cu privire la a patra întrebare

- 59 Prin intermediul celei de a patra și ultime întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă, pentru aplicarea criteriului de legătură prevăzut la articolul 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma, se poate considera că sediul unei alte întreprinderi decât cea care figurează ca angajator acționează în calitate de angajator, chiar dacă dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții al acesteia nu i-a fost transferat.

- 60 În această privință, din decizia de trimitere se poate deduce că această întrebare este adresată pentru că reclamantul susține că a primit întotdeauna instrucțiuni din partea Naviglobe și că, în perioada avută în vedere, directorul acestei întreprinderi era și directorul Navimer, întreprinderea care l-a angajat din punct de vedere formal pe reclamantul din acțiunea principală.
- 61 În ceea ce privește primul element, trebuie să se amintească că, după cum rezultă din cuprinsul punctelor 39 și 40 din prezenta hotărâre, o astfel de circumstanță trebuie să fie luată în considerare la stabilirea locului în care se desfășoară în mod obișnuit munca, în vederea aplicării articolului 6 alineatul (2) litera (a) din Convenția de la Roma, din moment ce privește efectuarea muncii.
- 62 În ceea ce privește susținerea reclamantului din acțiunea principală referitoare la împrejurarea că aceeași persoană era directorul Naviglobe și al Navimer, instanța de trimitere are sarcina să aprecieze care este raportul real dintre cele două societăți pentru a stabili dacă, într-adevăr, Naviglobe are calitatea de angajator al personalului care a fost angajat de Navimer. Instanța sesizată trebuie în special să ia în considerare toate elementele obiective care permit stabilirea existenței unei situații reale diferite de cea care rezultă din clauzele contractului (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 2 mai 2006, Eurofood IFSC, C-341/03, Rec., p. I-3813, punctul 37).
- 63 În cadrul acestei aprecieri, împrejurarea menționată de Navimer, mai precis, lipsa unui transfer al dreptului de a da instrucțiuni și dispoziții către Naviglobe, constituie unul dintre elemente de luat în considerare, dar nu este decisivă, *per se*, pentru a considera că, în realitate, salariatul a fost angajat de o altă societate decât cea care figurează ca angajator.
- 64 Numai în ipoteza în care ar rezulta că una dintre cele două societăți a acționat pe seama celeilalte s-ar putea considera, în vederea aplicării criteriului de legătură prevăzut la articolul 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma, că sediul primei societăți aparține celei de a doua.

- 65 Pe baza acestor considerații, trebuie să se răspundă la cea de a patra întrebare adresată că articolul 6 alineatul (2) litera (b) din Convenția de la Roma trebuie interpretat în sensul că sediul unei alte întreprinderi decât cea care figurează din punct de vedere formal ca angajator și cu care aceasta se află în legătură poate fi calificat drept „sediul” dacă elemente obiective permit stabilirea existenței unei situații reale diferite de cea care rezultă din clauzele contractului și aceasta chiar dacă dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții nu a fost transferat din punct de vedere formal acestei alte întreprinderi.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 66 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, 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 patra) declară:

- 1) Articolul 6 alineatul (2) din Convenția privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980, trebuie interpretat în sensul că instanța națională sesizată trebuie să stabilească mai întâi dacă angajatul își desfășoară în mod obișnuit munca, în executarea contractului, în aceeași țară, care este cea în care sau din care, ținând seama de ansamblul elementelor ce caracterizează activitatea respectivă, angajatul se achită de cea mai importantă parte a obligațiilor sale față de angajator.**

2) **În ipoteza în care instanța de trimitere ar considera că nu se poate pronunța asupra litigiului cu care este sesizată în temeiul articolului 6 alineatul (2) litera (a) din această convenție, articolul 6 alineatul (2) litera (b) din convenția menționată trebuie să fie interpretat după cum urmează:**

- **noțiunea „sediul angajatorului prin care a fost angajat” salariatul trebuie înțeleasă în sensul că se referă exclusiv la sediul prin care s-a efectuat angajarea salariatului, iar nu la sediul la care angajatul lucrează efectiv;**

- **deținerea personalității juridice nu constituie o cerință pe care trebuie să o îndeplinească sediul angajatorului în sensul acestei dispoziții;**

- **sediul unei alte întreprinderi decât cea care figurează din punct de vedere formal ca angajator și cu care aceasta se află în legătură poate fi calificat drept „sediul”, în sensul articolului 6 alineatul (2) litera (b) din convenția respectivă, dacă elemente obiective permit stabilirea existenței unei situații reale diferite de cea care rezultă din clauzele contractului și aceasta chiar dacă dreptul de a da instrucțiuni și dispoziții nu a fost transferat din punct de vedere formal acestei alte întreprinderi.**

Semnături