



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta)

11 aprilie 2013*

„Politica socială — Directiva 1999/70/CE — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Clauza 2 — Domeniul de aplicare al acordului-cadru — Întreprindere de muncă temporară — Plasarea de lucrători temporari la o întreprindere utilizatoare — Contracte de muncă pe durată determinată succesive”

În cauza C-290/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunale di Napoli (Italia), prin decizia din 29 mai 2012, primită de Curte la 11 iunie 2012, în procedura

Oreste Della Rocca

împotriva

Poste Italiane SpA,

CURTEA (Camera a opta),

compusă din domnul E. Jarašiūnas, președinte de cameră, și domnii A. Ó Caoimh (raportor) și G. C. Fernlund, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Poste Italiane SpA, de R. De Luca Tamajo, avvocato;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de G. Palatiello, avvocato dello Stato;
- pentru guvernul polonez, de M. Szpunar și de B. Majczyna, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de C. Cattabriga și de M. van Beek, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

* Limba de procedură: italiana.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzelor 2 și 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), 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 L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Della Rocca, pe de o parte, și întreprinderea Poste Italiane SpA (denumită în continuare „Poste Italiane”), pe de altă parte, cu privire la raportul de muncă avut cu aceasta.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 1999/70

- 3 Din considerentul (14) al Directivei 1999/70, întemeiată pe articolul 139 alineatul (2) CE, reiese că părțile semnatare ale acordului-cadru au dorit, prin încheierea unui astfel de acord, să îmbunătățească calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării și stabilirea unui cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau a unor contracte pe durată determinată succesive.
- 4 Potrivit articolului 1 din Directiva 1999/70, scopul acesteia este „punerea în aplicare a acordului-cadru [...], încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la prezenta directivă”.
- 5 Al patrulea paragraf al preambulului acordului-cadru are următorul cuprins:

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor cu contract pe durată determinată, cu excepția celor care sunt puși la dispoziția unei întreprinderi de către o agenție în regim de muncă temporară. Intenția părților este de a lua în considerare nevoia unui acord similar referitor la munca temporară.”
- 6 Clauza 2 din acordul-cadru, intitulată „Domeniul de aplicare”, are următorul cuprins:

„(1) Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali pot prevedea ca acest acord să nu se aplice:

 - (a) relațiilor de formare profesională inițială și de ucenicie;
 - (b) contractelor sau raporturilor de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice.”

7 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiat direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat;

[...]”

8 Clauza 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, prevede:

„(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:

- (a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
- (b) durata totală maximă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
- (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

[...]”

Directiva 2008/104/CE

9 Considerentele (5) și (7) ale Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, p. 9) au următorul cuprins:

„(5) În introducerea la acordul-cadru privind munca pe durată determinată [...], semnatarii și-au manifestat intenția de a lua în considerare necesitatea unui acord similar cu privire la munca temporară și au decis să nu includă lucrătorii care își desfășoară activitatea prin agent de muncă temporară în directiva privind munca pe durată determinată.

[...]

(7) La 21 mai 2001, partenerii sociali au recunoscut faptul că negocierile lor cu privire la munca temporară nu au dus la niciun acord.”

Reglementarea italiană

Decretul legislativ nr. 368/01

- 10 Articolul 1 din Decretul legislativ nr. 368 de punere în aplicare a Directivei 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) din 6 septembrie 2001 (GURI nr. 235 din 9 octombrie 2001, p. 4, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 368/01”) prevede:

„1. Este permisă stabilirea unei limite a duratei contractului de muncă al unui salariat pentru motive tehnice, de producție, de organizare sau de înlocuire a salariaților.

2. Stabilirea limitei este lipsită de efecte dacă aceasta nu este consemnată, direct sau indirect, într-un act scris care să precizeze motivele menționate la alineatul 1.

3. O copie a actului scris trebuie să fie transmisă angajatului de către angajator în termen de cinci zile lucrătoare de la data începerii activității.

4. Întocmirea unui înscris nu este însă necesară în cazul în care durata raportului de muncă, pur ocazional, nu depășește 12 zile.”

- 11 Potrivit articolului 4 din Decretul legislativ nr. 368/01, care privește regimul prelungirilor:

„1. Termenul contractului pe durată determinată poate fi prelungit, cu consimțământul lucrătorului, numai dacă durata inițială a contractului este mai mică de trei ani. În acest caz, prelungirea este permisă o singură dată și cu condiția ca ea să fie dictată de motive obiective și să vizeze aceeași activitate pentru care a fost încheiat contractul pe durată determinată. În această ipoteză unică, durata totală a raportului pe durată determinată nu va putea depăși trei ani.

2. Sarcina probei în ceea ce privește existența motivelor obiective care justifică eventuala prelungire a termenului revine angajatorului.”

- 12 Articolul 5 din Decretul legislativ nr. 368/01, intitulat „Expirarea termenului și sancțiuni. Contracte succesive”, prevede:

„1. Dacă raportul de muncă continuă după expirarea termenului stabilit inițial sau prelungit ulterior conform articolului 4, angajatorul trebuie să plătească lucrătorului o majorare de salariu de 20 % pe zi până în a zecea zi și de 40 % pentru fiecare zi suplimentară.

2. Dacă raportul de muncă continuă după cea de a douăzecea zi în cazul unui contract pe o durată mai mică de șase luni sau după cea de a treizecea zi în celelalte cazuri, contractul este considerat pe durată nedeterminată de la expirarea termenelor menționate.

3. Dacă lucrătorul este reangajat pe o durată determinată în aplicarea articolului 1, după 10 zile de la data expirării unui contract a cărui durată este de cel mult șase luni sau după 20 zile de la data expirării unui contract a cărui durată este mai mare de șase luni, cel de al doilea contract este considerat încheiat pe durată nedeterminată.

4. În cazul a două angajamente succesive pe durată determinată, efectuate fără întreruperi, raportul de muncă este considerat pe durată nedeterminată de la încheierea primului contract.”

Decretul legislativ nr. 276/03

- 13 Din decizia de trimitere reiese că Decretul legislativ nr. 276 de punere în aplicare a delegărilor privind ocuparea forței de muncă și piața muncii, prevăzute de Legea nr. 30 din 14 februarie 2003 (decreto legislativo n. 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30), din 10 septembrie 2003 (supliment ordinar la GURI nr. 235 din 9 octombrie 2003, p. 5, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 276/03”), derogă, în ceea ce privește contractul de muncă pe durată determinată încheiat cu o întreprindere de muncă temporară, de la Decretul legislativ nr. 368/01 prin faptul că prevede că aceste contracte de muncă pot fi afectate de un termen și pot fi prelungite fără justificare în conformitate cu un regim care nu intră decât indirect sub incidența dreptului comun.
- 14 Decretul legislativ nr. 276/03 definește contractul de plasare a forței de muncă („somministrazione di lavoro”) ca fiind contractul care are ca obiect furnizarea profesională de forță de muncă, pe durată determinată sau nedeterminată, în cadrul căreia lucrătorii își desfășoară activitatea în beneficiul, sub conducerea și sub controlul utilizatorului. Prin urmare, acesta constă într-un contract între două persoane, furnizorul („somministratore”) și utilizatorul („utilizzatore”), prin care cel dintâi îi furnizează celui de al doilea, contra cost, forța de muncă pe care el însuși a angajat-o. Acest contract de plasare a forței de muncă este însoțit de un contract de muncă încheiat între furnizor și lucrător.
- 15 Articolul 20 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 276/03 prevede că plasarea pe durată determinată este admisă din motive tehnice, de producție, de organizare sau de înlocuire, chiar dacă se referă la activitatea normală a utilizatorului. Contractele colective de muncă la nivel național pot să prevadă stabilirea, chiar neuniformă, a unor limite cantitative de utilizare a plasării.
- 16 Potrivit articolului 21 din Decretul legislativ nr. 276/03, contractul de plasare a forței de muncă trebuie să fie încheiat în formă scrisă și să cuprindă, printre altele, cazurile și motivele tehnice, de producție, de organizare sau de înlocuire prevăzute la articolul 20 alineatele 3 și 4. Aceste informații sunt comunicate în scris lucrătorului de către furnizor, cu prilejul încheierii contractului de muncă sau al plasării la utilizator.
- 17 Articolul 22 alineatul 2 din Decretul legislativ nr. 276/03 prevede că, în cazul plasării de forță de muncă pe durată determinată, raportul de muncă dintre furnizor și lucrător este supus dispozițiilor Decretului legislativ nr. 368/01, în măsura în care sunt compatibile, cu excepția, în orice caz, a celor ale articolului 5 alineatul 3 și următoarele din acest decret legislativ. Termenul inițial al contractului de muncă poate fi prelungit în orice situație, cu acordul lucrătorului și în scris, în cazurile și pe durata prevăzute de contractul colectiv aplicabil furnizorului.
- 18 Articolul 27 din Decretul legislativ nr. 276/03 prevede că dacă plasarea de forță de muncă nu respectă limitele și condițiile prevăzute la articolele 20 și 21 din acest decret legislativ, lucrătorul poate solicita, printr-o cerere care poate fi notificată numai utilizatorului, recunoașterea unui raport de muncă între el și această persoană, cu efect de la începutul plasării.

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 19 Domnul Della Rocca a încheiat cu Obiettivo Lavoro SpA (denumită în continuare „Obiettivo Lavoro”), societate de muncă temporară, trei contracte de muncă pe durată determinată succesive în temeiul cărora a fost plasat la Poste Italiane în calitate de factor poștal. Contractele respective au acoperit perioadele cuprinse între 2 noiembrie 2005 și 31 ianuarie 2006, între 2 februarie și 30 septembrie 2006 și, respectiv, între 2 octombrie 2006 și 31 ianuarie 2007. Aceste contracte de muncă au fost încheiate pe baza unui contract de plasare a forței de muncă pe durată determinată încheiat între Obiettivo Lavoro și Poste Italiane în vederea înlocuirii personalului absent în cadrul serviciului de distribuire a

corespondenței în regiunea Campania. Nu se contestă că doar contractul de plasare a forței de muncă, nu și contractele de muncă pe durată determinată, cuprinde motivele obiective care justifică încheierea și reînnoirea lor.

- 20 Apreciind că motivele pentru care s-a recurs la plasarea forței de muncă pe durată determinată erau „vagi și inconsistente” și că prelungirea acestuia nu era motivată, domnul Della Rocca a sesizat Tribunale di Napoli solicitând să se constate că, întrucât plasarea respectivă era nelegală în raport cu articolele 20, 21 și 27 din Decretul legislativ nr. 276/03, avea un raport de muncă pe durată nedeterminată cu Poste Italiane.
- 21 Potrivit Poste Italiane, motivele care justificau recurgerea la contractul de plasare a forței de muncă erau indicate suficient și erau reale. În plus, reînnoirea contractelor de muncă încheiate între Obiettivo Lavoro și domnul Della Rocca nu era supusă niciunei limitări legale, întrucât articolul 22 din Decretul legislativ nr. 276/03 exclude aplicarea articolului 5 alineatele 3 și 4 din Decretul legislativ nr. 368/01 la acest tip de contracte.
- 22 În decizia de trimitere, Tribunale di Napoli arată că din articolul 22 menționat rezultă că, prin derogare de la dreptul comun în materia contractului de muncă pe durată determinată, reglementarea națională nu impune întreprinderilor de muncă temporară nicio limită în ceea ce privește reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată. Astfel, deși Decretul legislativ nr. 368/01 ar dispune că justificarea contractului și a prelungirii sale țin de nevoile angajatorului, Decretul legislativ nr. 276/03 ar permite încheierea de contracte de muncă pe durată determinată atunci când și contactul de plasare este încheiat pe durată determinată. Numai acest din urmă contract ar trebui, în temeiul articolului 20 alineatul 4 și al articolului 27 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 276/03, să fie justificat de necesități tehnice sau de motive de organizare ori de producție.
- 23 Tribunale di Napoli își exprimă însă îndoiala în privința compatibilității acestei reglementări cu clauza 5 din acordul-cadru.
- 24 Instanța respectivă apreciază, în această privință, că este necesar să se stabilească mai întâi dacă raportul de muncă dintre întreprinderea de muncă temporară și lucrătorul temporar sau cel stabilit între acesta din urmă și întreprinderea utilizatoare intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru. Astfel, chiar dacă preambulul acestuia sugerează că acordul-cadru nu se aplică, din cuprinsul punctului 36 din Ordonanța din 15 septembrie 2010, Briot (C-386/09, Rep., p. I-8471), ar rezulta că raportul de muncă dintre întreprinderea de muncă temporară și lucrătorul temporar ar rămâne în sfera acordului-cadru, Directiva 2008/104 privind doar raportul de muncă stabilit între acest lucrător și întreprinderea utilizatoare.
- 25 În continuare, în ipoteza în care acordul-cadru ar fi aplicabil, instanța de trimitere ridică problema dacă, în absența altor măsuri preventive, este în conformitate cu clauza 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru ca motivele întemeiate pe necesități tehnice sau de organizare ori de producție care au justificat încheierea unui contract de plasare a forței de muncă pe durată determinată – și care nu sunt proprii întreprinderii de muncă temporară, ci întreprinderii utilizatoare și nu sunt legate de raportul de muncă respectiv – să constituie motive suficiente pentru a justifica încheierea unui contract de muncă pe durată determinată între lucrătorul temporar și întreprinderea de muncă temporară, precum și prelungirea acestuia.
- 26 În sfârșit, instanța de trimitere ridică problema dacă această clauză permite ca un terț, în speță întreprinderea utilizatoare, să suporte consecințele folosirii abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată. Astfel, întrucât întreprinderile de muncă temporară exercită doar o activitate de intermediere și nu își pot asuma niciun risc de exploatare, lucrătorii și-ar întemeia în mod sistematic acțiunile pe articolul 27 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 276/03, astfel încât sancțiunea nu s-ar aplica angajatorului.

27 În aceste condiții, Tribunale di Napoli a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Ținând cont și de mențiunea de la punctul 36 din Ordonanța [Briot, citată anterior], Directiva [1999/70], în special clauza 2 [din acordul-cadru], se referă și la raportul de muncă pe durată determinată dintre lucrătorul plasat și întreprinderea de muncă temporară sau dintre lucrătorul plasat și utilizator, așadar, Directiva [1999/70] reglementează astfel de raporturi?
- 2) În absența altor măsuri de interdicție, o prevedere care permite stabilirea datei de încetare a contractului de muncă cu întreprinderea de muncă temporară, precum și reînnoirea sa, nu pe baza nevoilor tehnice, de organizare sau de producție ale întreprinderii și în legătură cu un anumit raport de muncă pe durată determinată, ci pe baza nevoilor generale ale persoanei plasate, care nu sunt legate de raportul de muncă respectiv, îndeplinește cerințele prevăzute în clauza 5 punctul (1) litera (a) din Directiva [1999/70] sau ar putea constitui o eludare a directivei? Cerințele obiective prevăzute în clauza 5 punctul (1) litera (a) din Directiva [1999/70] trebuie să fie stabilite categoric într-un document și trebuie să privească acel raport de muncă pe durată determinată și reînnoirea sa, astfel încât referirea la nevoile obiective generale care au justificat încheierea contractului de plasare a forței de muncă este sau nu este neadecvată pentru a îndeplini cerința cuprinsă în clauza 5 litera (a)?
- 3) Clauza 5 din Directiva [1999/70] interzice ca o terță persoană, în speță utilizatorul, să suporte consecințele abuzului?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

- 28 Poste Italiane susține că întrebările adresate nu sunt relevante, întrucât ele s-ar referi la aplicarea acordului-cadru în privința raportului de muncă dintre lucrătorul temporar și întreprinderea de muncă temporară, deși, în litigiul principal, domnul Della Rocca invocă doar nelegalitatea contractului de plasare a forței de muncă încheiat între întreprinderea de muncă temporară și întreprinderea utilizatoare.
- 29 Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub propria răspundere și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de relevanță. Refuzul Curții de a se pronunța asupra unei cereri formulate de o instanță națională este posibil numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică ori Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 22 iunie 2010, Melki și Abdeli, C-188/10 și C-189/10, Rep., p. I-5667, punctul 27 și jurisprudența citată).
- 30 Or, este necesar să se constate că întrebările adresate de instanța de trimitere privesc interpretarea acordului-cadru într-un litigiu real, în cadrul căruia, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 20 și 21 din prezenta hotărâre, domnul Della Rocca contestă nu doar plasarea sa, ci și reînnoirea contractelor sale de muncă cu întreprinderea de muncă temporară, în timp ce Poste Italiane susține că aceste reînnoiri respectă cerințele reglementării naționale, fapt care a determinat instanța de trimitere să ridice problema dacă aceasta din urmă este conformă cu acordul-cadru.
- 31 În aceste condiții, trebuie să se considere că prezenta cerere de decizie preliminară este admisibilă.

Cu privire la prima întrebare

- 32 Prin intermediul acestei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească, în esență, dacă Directiva 1999/70 și acordul-cadru trebuie interpretate în sensul că se aplică raportului de muncă pe durată determinată dintre un lucrător temporar și o întreprindere de muncă temporară sau raportului de muncă pe durată determinată dintre un astfel de lucrător și o întreprindere utilizatoare.
- 33 Cu titlu introductiv, trebuie subliniat că un lucrător temporar precum domnul Della Rocca intră în domeniul de aplicare *ratione materiae* al Directivei 2008/104. Totuși, nu se contestă că această directivă, care trebuia să fie transpusă în dreptul intern cel târziu la 5 decembrie 2011, nu este aplicabilă *ratione temporis* în cauza principală, întrucât perioadele de muncă temporară în discuție în aceasta privesc perioada cuprinsă între 2 noiembrie 2005 și 31 ianuarie 2007. În aceste condiții, în mod întemeiat instanța de trimitere ridică numai problema aplicabilității acordului-cadru în cazul unui astfel de lucrător.
- 34 În această privință, trebuie amintit că, astfel cum Curtea a statuat deja, din însuși modul de redactare a clauzei 2 punctul (1) din acordul-cadru rezultă că domeniul de aplicare al acestui acord-cadru este conceput larg, vizând în general „lucrători[i] pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru”. În plus, definiția noțiunii „lucrători pe durată determinată” în sensul acordului-cadru, prevăzută de clauza 3 punctul (1) din acesta, cuprinde toți lucrătorii, fără a face distincție în funcție de calitatea publică sau privată a angajatorului lor (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, Rec., p. I-6057, punctul 56).
- 35 Domeniul de aplicare al acordului-cadru nu este totuși nelimitat. Astfel, din însuși modul de redactare a clauzei 2 punctul (1) din acordul-cadru reiese că definirea contractelor și a raporturilor de muncă cărora li se aplică acordul-cadru respectiv nu este prevăzută de acesta sau de dreptul Uniunii, ci de legislația și/sau de practicile naționale. În plus, clauza 2 punctul (2) din acordul-cadru conferă statelor membre o marjă de apreciere în privința aplicării acordului-cadru la anumite categorii de contracte sau de raporturi de muncă. Astfel, clauza 2 punctul (2) din acordul-cadru conferă statelor membre și/sau partenerilor sociali posibilitatea de a scoate din domeniul de aplicare al acestui acord-cadru „relații[e] de formare profesională inițială și de ucenicie”, precum și „contractel[e] sau raporturil[e] de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice” (a se vedea Hotărârea din 15 martie 2012, Sibilio, C-157/11, punctele 42, 52 și 53).
- 36 Or, în același mod, din al patrulea paragraf al preambulului acordului-cadru rezultă în mod explicit că acesta nu se aplică lucrătorilor pe durată determinată plasați la o întreprindere utilizatoare de către o întreprindere de muncă temporară, intenția părților la acest acord-cadru fiind de a încheia un acord similar cu privire la munca temporară. Tocmai reglementarea muncii temporare face obiectul Directivei 2008/104, care, astfel cum reiese din considerentele (5) și (7), a fost adoptată de legiuitorul Uniunii după eșecul negocierilor dintre partenerii sociali cu privire la încheierea unui astfel de acord.
- 37 În această privință, trebuie arătat că excluderea prevăzută în respectivul preambul al acordului-cadru privește lucrătorul temporar ca atare, iar nu unul sau altul dintre raporturile sale de muncă, astfel că nici raportul de muncă cu întreprinderea de muncă temporară, nici cel stabilit cu întreprinderea utilizatoare nu intră în domeniul de aplicare al acestui acord-cadru.
- 38 Desigur, potrivit jurisprudenței Curții, preambulul unui act al Uniunii nu are valoare juridică obligatorie și nu poate fi invocat nici pentru a deroga de la dispozițiile însele ale actului în cauză, nici pentru a interpreta aceste dispoziții într-un sens vădit contrar modului de redactare a acestora (a se vedea printre altele Hotărârea din 25 noiembrie 1998, Manfredi, C-308/97, Rec., p. I-7685, punctul 30,

Hotărârea din 24 noiembrie 2005, *Deutsches Milch-Kontor*, C-136/04, Rec., p. I-10095, punctul 32, Hotărârea din 2 aprilie 2009, *Tyson Parketthandel*, C-134/08, Rep., p. I-2875, punctul 16, și Hotărârea din 28 iunie 2012, *Caronna*, C-7/11, punctul 40).

- 39 Cu toate acestea, în speță, trebuie să se constate că excluderea care figurează în preambulul acordului-cadru este formulată în clauza 3 punctul (1) din acesta, potrivit căreia numai raportul de muncă încheiat „direct” cu angajatorul intră sub incidența acestui acord-cadru.
- 40 În plus, plasarea de lucrători temporari constituie o figură complexă, specifică dreptului muncii, care implică, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 32 și 37 din prezenta hotărâre, un raport de muncă dublu, pe de o parte, între întreprinderea de muncă temporară și lucrătorul temporar și, pe de altă parte, între acesta din urmă și întreprinderea utilizatoare, precum și un raport de plasare între întreprinderea de muncă temporară și întreprinderea utilizatoare. Or, acordul-cadru nu cuprinde nicio dispoziție care să trateze aceste aspecte specifice.
- 41 În schimb, este necesar să se constate că articolul 1 alineatul (3) litera (c) din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29) prevede în mod explicit că această directivă se aplică detașării unui lucrător de către o întreprindere cu încadrare în muncă temporară la o întreprindere utilizatoare, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară și lucrătorul temporar pe perioada detașării. În același mod, articolul 1 punctul 2 din Directiva 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 L 206, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 148) precizează expres că această directivă se aplică raporturilor de muncă temporară dintre un agent de muncă temporară și lucrătorul temporar.
- 42 Rezultă că raporturile de muncă pe durată determinată ale unui lucrător temporar plasat la o întreprindere utilizatoare de către o întreprindere de muncă temporară nu intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru și, prin urmare, nici în cel al Directivei 1999/70.
- 43 Această concluzie nu contravine în niciun fel celor statuate de Curte în Ordonanța Briot, citată anterior. Astfel, în cauza respectivă, după ce a constatat că neprelungirea unui contract de muncă pe durată determinată al unui lucrător temporar, care a luat sfârșit, prin ajungerea la termen, la o dată anterioară celei a transferului activității la care era repartizat acest lucrător, nu încalcă 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, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20), Curtea s-a limitat să precizeze, la punctul 36 din ordonanța menționată, că această soluție nu prejudicia protecția de care un lucrător temporar ar putea eventual beneficia împotriva utilizării abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, în temeiul altor dispoziții ale dreptului Uniunii, în special Directiva 1999/70, și nici interpretarea acestora din urmă de către Curte.
- 44 Or, reiese chiar din interpretarea Directivei 1999/70 și a acordului-cadru, astfel cum rezultă din cuprinsul punctelor 34-42 din prezenta hotărâre, că raporturile de muncă pe durată determinată dintre un lucrător temporar plasat la o întreprindere utilizatoare de către o întreprindere de muncă temporară nu intră în domeniul de aplicare al acestei directive și al acordului-cadru.
- 45 În consecință, trebuie să se răspundă la prima întrebare că Directiva 1999/70 și acordul-cadru trebuie interpretate în sensul că nu se aplică nici raportului de muncă pe durată determinată dintre un lucrător temporar și o întreprindere de muncă temporară, nici raportului de muncă pe durată determinată dintre un astfel de lucrător și o întreprindere utilizatoare.

Cu privire la a doua și la a treia întrebare

- 46 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la a doua și la a treia întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 47 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:

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, și Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la această directivă, trebuie interpretate în sensul că nu se aplică nici raportului de muncă pe durată determinată dintre un lucrător temporar și o întreprindere de muncă temporară, nici raportului de muncă pe durată determinată dintre un astfel de lucrător și o întreprindere utilizatoare.

Semnături