



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

18 iulie 2013*

„Transfer de întreprinderi — Directiva 2001/23/CE — Menținerea drepturilor lucrătorilor — Convenție colectivă aplicabilă cedentului și angajatului la momentul transferului”

În cauza C-426/11,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Supreme Court of the United Kingdom (Regatul Unit), prin decizia din 10 august 2011, primită de Curte la 12 august 2011, în procedura

Mark Alemo-Herron și alții

împotriva

Parkwood Leisure Ltd,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a treia, domnii K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (raportor) și D. Šváby, judecători,

avocat general: domnul P. Cruz Villalón,

grefier: doamna L. Hewlett, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 20 septembrie 2012,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul M. Alemo-Herron și alții, de T. Linden, barrister, și de L. Prince, advocate;
- pentru Parkwood Leisure Ltd, de A. Lynch, QC;
- pentru guvernul Regatului Unit, de H. Walker, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de G. Rozet și de J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 19 februarie 2013,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: engleza.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 3 din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Alemo-Herron și alții, pe de o parte, și Parkwood Leisure Ltd (în continuare „Parkwood”), pe de altă parte, având ca obiect aplicarea unei convenții colective.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Directiva 2001/23 constituie codificarea Directivei 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 61, p. 26), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/50/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 (JO L 201, p. 88, denumită în continuare „Directiva 77/187”).
- 4 Articolul 3 alineatele (1)-(3) din Directiva 2001/23 prevede:

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

Statele membre pot prevedea ca, după data transferului, cedentul și cesionarul să fie responsabili, împreună și separat, de obligațiile care au decurs anterior datei transferului dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă existent la data transferului.

(2) Statele membre pot adopta măsuri adecvate pentru a se asigura că cedentul notifică cesionarul cu privire la toate drepturile și obligațiile care îi vor fi transferate cesionarului în temeiul prezentului articol, în măsura în care aceste drepturi și obligații sunt sau ar fi trebuit să fie cunoscute de către cedent la data transferului. În cazul în care cedentul nu îndeplinește această condiție de notificare a cesionarului asupra tuturor drepturilor și obligațiilor, aceasta nu afectează transferul unor astfel de drepturi sau obligații și drepturile salariaților în ceea ce privește cesionarul și/sau cedentul pentru acele drepturi sau obligații.

(3) După transfer, cesionarul menține condițiile de muncă convenite printr-o convenție colectivă, în aceleași condiții aplicabile cedentului în cadrul aceluși acord, până la data rezilierii sau expirării convenției colective sau a intrării în vigoare sau a aplicării unei alte convenții colective.

Statele membre pot limita perioada de menținere a condițiilor de muncă, sub rezerva ca această perioadă să nu fie mai mică de un an.”

- 5 Potrivit articolului 8 din această directivă:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile pentru salariați sau de a promova ori de a permite convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali mai favorabile salariaților.”

Dreptul din Regatul Unit

- 6 Directiva 77/187 a fost transpusă în Regatul Unit prin Regulamentul din 1981 privind transferul de întreprinderi (protecția lucrătorilor) [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, denumit în continuare „TUPE”].
- 7 Articolul 5 alineatul 2 litera a) din TUPE, care transpune conținutul articolului 3 alineatul (2) din Directiva 2001/23, prevede:

„Toate drepturile, competențele și obligațiile cedentului derivate sau având legătură cu contractul sunt transferate în temeiul acestui regulament cesionarului.”
- 8 Potrivit dreptului național, părțile pot să includă în contract o clauză care să prevadă posibilitatea ca salariile angajaților să fie stabilit în mod periodic de un terț precum National Joint Council for Local Government Services (denumit în continuare „NJC”), la care angajatorul nu este afiliat sau în cadrul căruia nu este reprezentat. Potrivit regimului aplicabil raporturilor de muncă din Regatul Unit, se prezumă că acest tip de convenții colective nu au forță juridică obligatorie dacă părțile nu prevăd în mod expres acest lucru. Așadar, dispozițiile unui astfel de acord colectiv se pot aplica în calitate de condiții ale unui contract individual încheiat între angajator și angajat. Acest lucru poate fi realizat, precum în prezenta cauză, prin introducerea în contractul respectiv a unei clauze conform căreia angajatul va beneficia de condițiile stabilite între angajator și un sindicat sau negociate de un alt organism precum NJC. După ce au fost introduse, aceste condiții se aplică în calitate de condiții ale contractului de muncă.

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 9 În anul 2002, unul dintre consiliile de burg din Londra, Lewisham London Borough Council (denumit în continuare „Lewisham”), a cesionat serviciul „agrement” către CCL Limited (denumită în continuare „CCL”), întreprindere din sectorul privat, care a preluat salariații din acest serviciu în cadrul personalului său. În luna mai 2004, CCL a cesionat serviciul respectiv către Parkwood, întreprindere care face parte de asemenea din sectorul privat.
- 10 Cât timp serviciul „agrement” depindea de Lewisham, contractele de muncă încheiate între acesta și lucrătorii din acest serviciu beneficiau de condițiile de muncă negociate în cadrul NJC, organism de negociere colectivă în sectorul public local. Aplicarea acordurilor negociate în cadrul NJC nu rezulta din lege, ci dintr-o clauză contractuală inclusă în contractul de muncă, care prevedea următoarele:

„În perioada în care sunteți angajat al [Lewisham], condițiile contractului dumneavoastră de muncă vor fi în conformitate cu convențiile colective negociate periodic de [NJC], completând convențiile locale încheiate prin intermediul comitetelor de negociere din cadrul [Lewisham].”
- 11 La momentul cesiunii serviciului „agrement” către CCL, era în vigoare convenția încheiată de NJC pentru perioada cuprinsă între 1 aprilie 2002 și 31 martie 2004. Transferul întreprinderii de exploatare a acestui serviciu către Parkwood a avut loc în luna mai 2004.
- 12 Parkwood nu participă și nu ar putea în niciun caz să participe la NJC, întrucât este o întreprindere privată externă față de administrația publică.
- 13 În luna iunie 2004 s-a ajuns în cadrul NJC la un nou acord, a cărui intrare în vigoare s-a produs retroactiv, de la 1 aprilie 2004, cu efect până la 31 martie 2007. În consecință, acordul a fost încheiat ulterior transferului întreprinderii în discuție către Parkwood. Prin urmare, Parkwood a ajuns la

concluzia că noul acord nu era obligatoriu în privința sa și a notificat această informație lucrătorilor, cărora le-a refuzat majorarea salarială convenită în cadrul NJC pentru perioada cuprinsă între luna aprilie 2004 și luna martie 2007.

- 14 Ca urmare a refuzului Parkwood de a se supune acordurilor încheiate în cadrul NJC, lucrătorii au formulat o acțiune la Employment Tribunal, care a fost respinsă în 2008. Aceștia au formulat apel împotriva acestei hotărâri în fața Employment Appeal Tribunal, care le-a admis acțiunea la 12 ianuarie 2009. Parkwood a atacat decizia acestei din urmă instanțe în fața Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).
- 15 La 29 ianuarie 2010, instanța menționată a admis acțiunea formulată de Parkwood și a confirmat decizia Employment Tribunal prin care se respingeau cererile reclamantilor din litigiul principal. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) a statuat că Hotărârea din 9 martie 2006, Werhof (C-499/04, Rec., p. I-2397), trebuie interpretată în sensul că articolul 3 alineatul (1) din Directiva 77/187 nu obligă cesionarul să respecte niciun acord colectiv încheiat după efectuarea transferului întreprinderii.
- 16 Reclamantii din litigiul principal au formulat o acțiune împotriva deciziei Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) în fața Supreme Court of the United Kingdom, care a decis să adreseze Curții anumite întrebări în ceea ce privește interpretarea și efectul Directivei 2001/23. Instanța de trimitere consideră astfel că întrebarea asupra căreia Curtea s-a pronunțat în Hotărârea Werhof, citată anterior, nu este identică cu întrebarea la care trebuie să se răspundă în cauza principală.
- 17 În această privință, instanța de trimitere arată că legislația germană în discuție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Werhof, citată anterior, adoptă o abordare „statică” a protecției lucrătorilor după efectuarea unui transfer de întreprindere sau de activitate. Această legislație prevede că normele stabilite în acordurile colective fac parte integrantă din contractul de muncă exclusiv cu conținutul pe care îl aveau la momentul transferului întreprinderii sau activității și că aceste norme nu se actualizează ulterior transferului.
- 18 În schimb, întrebarea care se pune în cauza principală este aceea dacă se poate interzice unui stat membru să acorde angajaților, în cazul unui transfer de întreprindere sau de activitate, o protecție „dinamică”, în aplicarea dreptului contractual național, și anume o protecție în temeiul căreia cesionarului i se pot opune nu numai convenții colective în vigoare la momentul transferului în cauză, ci și convenții ulterioare transferului respectiv.
- 19 În aceste condiții, Supreme Court of the United Kingdom a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În situația în care, precum în prezenta cauză, un lucrător are un drept contractual împotriva cedentului, conform căruia lucrătorul poate beneficia de termenii și de condițiile negociate și stabilite periodic de către un organism terț de negociere colectivă, iar legislația națională prevede că acest drept are o natură dinamică, iar nu statică, atât în raport cu lucrătorul, cât și cu angajatorul cedent, articolul 3 din Directiva [2001/23] coroborat cu Hotărârea [...] Werhof [citată anterior]:

- a) impune ca acest drept să fie protejat și opozabil cesionarului în cazul în care are loc un transfer relevant care intră în domeniul de aplicare al directivei [menționate]

sau

- b) acordă instanțelor naționale competența de a hotărî că acest drept este protejat și este opozabil cesionarului în cazul în care are loc un transfer relevant care intră în domeniul de aplicare al directivei [menționate]

sau

- c) interzice instanțelor naționale să considere că acest drept este protejat și este opozabil cesionarului în cazul în care are loc un transfer relevant care intră în domeniul de aplicare al [aceleiași directive]?
- 2) În cazul în care un stat membru și-a îndeplinit obligațiile privind transpunerea cerințelor minime prevăzute la articolul 3 din Directiva 2001/23, dar se ridică problema dacă măsurile de punere în aplicare ar trebui interpretate în sensul că depășesc aceste cerințe într-un mod favorabil lucrătorilor protejați deoarece stabilesc anumite drepturi contractuale dinamice împotriva cesionarului, instanțele din statul membru respectiv au dreptul să aplice legislația națională atunci când interpretează măsurile de punere în aplicare, cu condiția însă ca această interpretare să nu fie niciodată contrară legislației comunitare, sau trebuie adoptat un mod diferit de interpretare și, în cazul unui răspuns afirmativ, care este acest mod?
- 3) Instanța națională are dreptul de a adopta în prezenta cauză modul de interpretare a TUPE susținut de lucrători, având în vedere că angajatorul nu susține că dreptul dinamic al lucrătorilor prevăzut în legislația națională cu privire la termenii și condițiile stabilite în mod colectiv ar constitui o încălcare a drepturilor angajatorului prevăzute la articolul 11 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale [semnată la Roma la 4 noiembrie 1950]?”

Cu privire la întrebările preliminare

- 20 Prin intermediul celor trei întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 3 din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că se opune ca un stat membru să prevadă, în cazul unui transfer de întreprindere precum cel în discuție în litigiul principal, opozabilitatea față de cesionar a clauzelor de trimitere dinamică la convențiile colective negociate și adoptate ulterior datei transferului.
- 21 Trebuie să se sublinieze, de la bun început, că Hotărârea Werhof, citată anterior, referitoare la articolul 3 din Directiva 77/187, cuprinde mai multe elemente pertinente pentru cauza principală. Desigur, aceasta privește Directiva 2001/23, însă elementele menționate sunt aplicabile pe deplin, în măsura în care această directivă codifică Directiva 77/187, dispozițiile pertinente ale articolului 3 din fiecare dintre aceste două directive fiind formulate în mod identic.
- 22 În primul rând, trebuie amintit că, la punctul 37 din Hotărârea Werhof, citată anterior, Curtea a decis că articolul 3 alineatul (1) din Directiva 77/187 trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca, în cazul în care contractul de muncă trimite la o convenție colectivă la care cedentul este parte, cesionarului, care nu este parte la o astfel de convenție, să nu îi fie opozabile convenții colective ulterioare celei care era în vigoare la momentul transferului întreprinderii.
- 23 În plus, reiese de la articolul 8 din Directiva 2001/23 că această directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile pentru salariați sau de a promova ori de a permite convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali mai favorabile salariaților.
- 24 În ceea ce privește cauza principală, nu se contestă faptul că, astfel cum rezultă din însuși modul de redactare a celei de a doua întrebări adresate, clauzele de trimitere la convențiile colective negociate și adoptate ulterior datei transferului de întreprindere în discuție, care stabilesc anumite drepturi contractuale dinamice, se dovedesc a fi mai favorabile lucrătorilor.

- 25 În aceste condiții, Directiva 77/187 nu urmărește numai protejarea, cu ocazia transferului de întreprindere, a intereselor lucrătorilor, ci înțelege să asigure un just echilibru între interesele acestora din urmă, pe de o parte, și cele ale cesionarului, pe de altă parte. Mai exact, aceasta precizează că cesionarul trebuie să fie în măsură să efectueze ajustările și adaptările necesare continuării activității sale (a se vedea în acest sens Hotărârea Werhof, citată anterior, punctul 31).
- 26 În această privință, trebuie arătat că transferul de întreprindere în discuție în litigiul principal a avut loc între, pe de o parte, o persoană juridică de drept public și, pe de altă parte, o persoană juridică de drept privat.
- 27 În măsura în care este vorba despre un transfer de întreprindere din sectorul public în sectorul privat, trebuie să se considere că continuarea activității cesionarului va necesita, având în vedere diferențele inevitabile existente, în condițiile de muncă, între cele două sectoare, ajustări și adaptări importante.
- 28 Or, o clauză de trimitere dinamică la convențiile colective negociate și adoptate ulterior datei transferului de întreprindere în discuție, destinate să regleze evoluția condițiilor de muncă în sectorul public, poate să limiteze în mod considerabil marja de manevră necesară adoptării măsurilor de ajustare și de adaptare de către un cesionar privat.
- 29 Într-o astfel de situație, o asemenea clauză este de natură să aducă atingere justului echilibru între interesele cesionarului în calitate sa de angajator, pe de o parte, și cele ale lucrătorilor, pe de altă parte.
- 30 În al doilea rând, trebuie să se sublinieze că, potrivit unei jurisprudențe constante, dispozițiile Directivei 2002/23 trebuie interpretate cu respectarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt acestea recunoscute de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 septembrie 2012, Cimade și GISTI, C-179/11, punctul 42).
- 31 În această privință, instanța de trimitere arată, desigur, că dreptul de a nu se asocia nu este în discuție în litigiul principal. Cu toate acestea, interpretarea articolului 3 din Directiva 2001/23 trebuie, în orice caz, să se conformeze articolului 16 din cartă, care prevede libertatea de a desfășura o activitate economică.
- 32 Acest drept fundamental include printre altele libertatea contractuală, astfel cum rezultă din explicațiile redactate în vederea orientării interpretării cartei (JO 2007, C 303, p. 17), care trebuie luate în considerare, conform articolului 6 alineatul (1) al treilea paragraf TUE și articolului 52 alineatul (7) din cartă, în vederea interpretării acesteia (Hotărârea din 22 ianuarie 2013, Sky Österreich, C-283/11, punctul 42).
- 33 Având în vedere articolul 3 din Directiva 2001/23, rezultă că, în temeiul libertății de a desfășura o activitate comercială, cesionarul trebuie să aibă posibilitatea de a-și valorifica în mod eficient interesele într-un proces contractual la care participă și să negocieze elementele care determină evoluția condițiilor de muncă ale angajaților săi, în vederea viitoarei sale activități economice.
- 34 Cu toate acestea, trebuie să se constate că cesionarul în discuție în litigiul principal nu are nicio posibilitate de a participa la organismul de negociere colectivă în cauză. În aceste condiții, acest cesionar nu are posibilitatea nici să își valorifice în mod eficient interesele într-un proces contractual, nici să negocieze elementele care determină evoluția condițiilor de muncă ale angajaților săi, în vederea viitoarei sale activități economice.
- 35 În aceste condiții, libertatea contractuală a cesionarului menționat este în mod serios redusă, astfel încât o asemenea limitare poate să aducă atingere conținutului însuși al dreptului său la libertatea de a desfășura o activitate comercială.

- 36 Or, articolul 3 din Directiva 2001/23 coroborat cu articolul 8 din această directivă nu poate fi interpretat în sensul că permite statelor membre să ia măsurile care, deși sunt mai favorabile lucrătorilor, pot aduce atingere conținutului însuși al dreptului cesionarului la libertatea de a desfășura o activitate comercială (a se vedea prin analogie Hotărârea din 6 septembrie 2012, *Deutsches Weintor*, C-544/10, punctele 54 și 58).
- 37 Având în vedere toate cele de mai sus, trebuie să se răspundă la cele trei întrebări adresate că articolul 3 din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că se opune ca un stat membru să prevadă, în cazul unui transfer de întreprindere, opozabilitatea față de cesionar a clauzelor de trimitere dinamică la convențiile colective negociate și adoptate ulterior datei transferului atunci când acesta nu are posibilitatea de a participa la procesul de negociere a unor astfel de convenții colective încheiate ulterior transferului.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 38 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 treia) declară:

Articolul 3 din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități trebuie interpretat în sensul că se opune ca un stat membru să prevadă, în cazul unui transfer de întreprindere, opozabilitatea față de cesionar a clauzelor de trimitere dinamică la convențiile colective negociate și adoptate ulterior datei transferului atunci când acesta nu are posibilitatea de a participa la procesul de negociere a unor astfel de convenții colective încheiate ulterior transferului.

Semnături