



# Dreptul Uniunii Europene

Ianuarie 2012

Jurisprudență

1

Ianuarie 2012

Jurisprudență

## Dreptul Uniunii Europene

În data de 24 ianuarie 2012 Curtea de Justiție a Uniunii Europene („**CJUE**”) a pronunțat o hotărâre preliminară în cauza *C-282/10 Maribel Dominguez c. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique* („**CICOA**”).

Premisa hotărârii CJUE a fost un litigiu de pe rolul instanțelor franceze dintre doamna Dominguez și angajatorul acesteia, CICOA. În acest litigiu reclamanta a solicitat acordarea concediului anual plătit aferent perioadei noiembrie 2005-ianuarie 2007, timp în care aceasta s-a aflat în concediu medical urmare a unui accident de traseu survenit între domiciliu și locul de muncă. De asemenea, reclamanta a solicitat și indemnizații compensatorii.

În susținerea pretențiilor sale, reclamanta a avut în vedere art. L.223-2 primul paragraf din Codul muncii francez care condiționează acordarea concediului anual plătit de existența unei perioade minime de activitate efectivă în perioada de referință, și art. L. 223-4 din Codul muncii francez care asimilează cu perioada efectivă de muncă perioada de suspendare a contractului de muncă urmare a unui accident de muncă. Reclamanta a susținut că accidentul de traseu trebuie considerat ca fiind un accident de muncă, fiind suspus aceluiași regim juridic. În acest fel perioada de concediu medical generată de accidentul de traseu din anul 2005 ar urma să fie considerată perioadă de muncă efectivă, reclamanta putând beneficia de concediul anual plătit.

Prima instanță și instanța de apel au respins pretențiile reclamantei, iar în analiza cauzei în recurs, Curtea de Casație și-a pus problema compatibilității dispozițiilor naționale relevante cu art. 7 „Concediul anual” din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru („**Directiva 2003/88**”). În esență, art. 7 impune în sarcina statelor membre să asigure oricărui lucrător un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și/sau practicile naționale. În legătură cu această dispoziție comunitară, CJUE a trebuit să se pronunțe cu privire la trei probleme.

- I. **Compatibilitatea cu art. 7 din Directiva 2003/88 a dispoziției naționale care condiționează acordarea concediului anual plătit de existența unei perioade minime de activitate efectivă.**

CJUE a apreciat incompatibilitatea unei asemenea dispoziții cu art. 7 din Directiva

2003/88 întrucât acesta din urmă garantează dreptul la concediu anual plătit tuturor lucrătorilor fără a face distincție între cei care în perioada de referință sunt absenți de la serviciu pentru că se află în concediu medical și cei care au lucrat efectiv în perioada menționată. Într-adevăr, statelor membre le este permis să reglementeze condițiile de exercitare și transpunere a acestui drept, dar acestea nu pot condiționa în vreun mod însăși constituirea acestui drept (în acest sens a se vedea Hotărârea CJUE din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/02).

**II. Dacă o dispoziție națională care condiționează acordarea dreptului la concediu anual plătit de existența unei perioade minime de activitate efectivă, fiind contrară art. 7 din Directiva 2003/88 trebuie înlăturată într-un litigiu între particulari.**

În primul rând, CJUE a apreciat că înlăturarea de la aplicare a unei dispoziții naționale contrare dreptului comunitar intervine doar în ultimă instanță, în ipoteza în care aceasta nu este susceptibilă de nicio interpretare conformă cu dreptul comunitar. Obligația de interpretare conformă cu dreptul comunitar a dispoziției naționale în discuție, revine instanței de trimitere, care va trebui să ia în considerare ansamblul dreptului intern, în special art. L. 223-4 din Codul muncii, și să aplice metodele de interpretare recunoscute de acesta pentru a garanta efectivitatea deplină a Directivei 2003/88 și pentru a identifica o soluție conformă cu finalitatea urmărită de aceasta. În concret, instanța de trimitere, în legătură cu dreptul la concediu anual plătit va trebui să stabilească dacă poate ajunge la o interpretare a dreptului național care să permită asimilarea absenței lucrătorului urmare a unui accident de traseu cu una dintre situațiile menționate la art. L. 223-4 din Codul muncii.

În măsura în care o astfel de interpretare nu este posibilă, instanța națională trebuie să examineze în ce măsură prevederile art. 7 din Directiva 2003/88 produc efect direct și, dacă este cazul, în ce măsură doamna Dominguez se poate prevala de acest efect direct împotriva angajatorului CICOA pentru a obține înlăturarea de la aplicare a dispoziției naționale contrare. În aprecierea faptului dacă art. 7 poate fi invocat împotriva CICOA, instanța națională trebuie să stabilească dacă acesta din urmă poate fi calificat ca fiind un organism față de care se pot invoca dispozițiile unei directive de natură a avea efecte directe.

Dacă urmare a demersurilor sus-menționate instanța națională nu reușește să obțină rezultatul prevăzut de art. 7 din Directiva 2003/88, partea lezată de neconformitatea dreptului național cu dreptul comunitar ar putea totuși să se

prevalenze de jurisprudența rezultată din Hotărârea din 19 noiembrie 1991, Francovich și alții (C-6/90 și C-9/90) pentru a obține, dacă este cazul, repararea prejudiciului suferit.

**III. Compatibilitatea cu art. 7 din Directiva 2003/88 a dispoziției naționale care prevede o perioadă de concediu anual plătit mai mare sau egală cu perioada minimă de patru săptămâni garantată de directivă, în funcție de cauza absenței lucrătorului aflat în concediu medical.**

CJUE a apreciat că din modul de redactare a prevederilor relevante din Directiva 2003/88 rezultă că aceasta stabilește cerințele minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru, ea nu aduce limitări dreptului statelor membre de a aplica dispoziții naționale mai favorabile lucrătorilor. Prin urmare, o dispoziție națională potrivit căreia dreptul la concediu anual plătit variază în funcție de cauza absenței lucrătorului din motive de sănătate, este compatibilă cu art. 7 din Directiva 2003/88 atâ timp cât perioada de concediu anual plătit este mai mare sau egală cu perioada minimă de patru săptămâni prevăzută de directivă.

În data de 26 ianuarie 2012 CJUE a pronunțat o hotărâre preliminară în cauza **C-586/10 Bianca Küçük c. Land Nordrhein-Westfalen**.

Premisa sesizării CJUE a fost un litigiu de pe rolul Curții Federale pentru Litigii de Muncă din Germania dintre doamna Küçük, pe de o parte, și angajatorul acesteia, Land Nordrhein-Westfalen, pe de altă parte. În speță, reclamanta a ocupat un post de asistent grefier în cadrul secretariatului Secției civile din cadrul Amtsgericht Köln (Tribunalul cantonal Köln) în baza a treisprezece contracte de muncă pe durată determinată încheiate succesiv în perioada 02.07.1996 – 31.12.2007. Scopul pentru care au fost încheiate aceste contracte de muncă era înlocuirea unor asistenți angajați cu contracte de muncă pe durată nedeterminată care la acel moment, din diverse motive (*e.g.* concediu pentru creșterea copilului) erau în imposibilitate de a-și exercita atribuțiile. În esență, obiectul litigiului a fost în legătură cu validitatea ultimului contract de muncă pe durată determinată încheiat între cele două părți din perspectiva următoarelor dispoziții:

- a) clauza 5 pct. (1) lit. (a) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 („**Acordul-cadru**”), prevăzut 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, care în scopul prevenirii abuzurilor care ar rezulta din folosirea contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, impune statelor membre să introducă în dreptul național motivele obiective care ar justifica

reînnoirea contractelor/raporturilor de muncă încheiate pe durată determinată;

- b) reglementarea națională care include în rândul motivelor obiective care justifică încheierea unui contract de muncă pe durată determinată nevoia temporară de personal de înlocuire;
- c) reglementarea națională potrivit căreia, în cazul invalidității contractului de muncă pe durată determinată, acesta va fi considerat contract de muncă pe durată nedeterminată.

În baza dispozițiilor sus-menționate, doamna Küçük a susținut în fața instanței germane că încheierea cu angajatorul a celor treisprezece contracte de muncă pe durată determinată succesiv și neîntrerupt timp de unsprezece ani nu ar mai corespunde motivului obiectiv prevăzut de reglementarea națională care justifică încheierea unui contract de muncă pe durată determinată, adică nevoia temporară de personal de înlocuire. O abordare contrară ar fi incompatibilă cu prevederile clauzei 5 pct. (1) din Acordul-cadru. Pe cale de consecință, potrivit susținerilor reclamantei, ultimul contract de muncă încheiat între cele două părți ar urma să fie considerat invalid și, în conformitate cu legislația națională, transformat în contract pe durată nedeterminată.

Având în vedere cele menționate anterior, CJUE a fost sesizată pentru a clarifica următoarele: (i) dacă nevoia temporară de personal de înlocuire prevăzută de o reglementare națională, poate constitui un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 pct. 1 lit. (a) și în ipoteza în care se dovedește că această nevoie de personal de înlocuire este în realitate permanentă/frecventă și ar putea fi acoperită prin angajarea unui salariat în temeiul unui contract pe durată nedeterminată, (ii) dacă numărul și durata cumulată a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate în trecut cu același angajator pot fi luate în considerare în aprecierea faptului dacă reînnoirea acestor contracte sau raporturi de muncă este justificată de motive obiective vizate de această clauză.

CJUE a stabilit în primul rând că prevederea din clauza 5 punctul (1) lit. (a) trebuie interpretată în sensul că nevoia temporară de personal de înlocuire, prevăzută de o reglementare națională precum cea din acțiunea principală, poate, în principiu, să constituie un motiv obiectiv care să justifice reînnoirea unor contracte sau raporturi de muncă încheiate cu un asemenea personal de înlocuire. Simplul fapt că un angajator este obligat să folosească frecvent, și chiar permanent, înlocuiri temporare, iar aceste înlocuiri pot fi acoperite și prin angajarea salariaților în temeiul unor contracte de muncă pe durată nedeterminată nu implică lipsa unui motiv obiectiv care să justifice reînnoirea unor contracte sau raporturi de muncă

încheiate cu personalul de înlocuire și nici existența unui abuz în sensul acestei clauze. Mai mult decât atât, având în vedere că potrivit Acordul-cadru, statele membre beneficiază de a marjă de apreciere pentru atingerea obiectivului urmărit de acesta, impunerea în mod automat a încheierii unor contracte pe durată nedeterminată atunci când dimensiunile entității vizate precum și compunerea personalului ei sugerează că angajatorul se confruntă cu o nevoie permanentă / frecventă de personal de înlocuire ar încălca această marjă de apreciere acordată statelor membre și, în plus, ar depăși sfera obiectivelor urmărite prin Acordul-cadru.

Cu toate acestea, potrivit CJUE, cu ocazia aprecierii aspectului dacă reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată este justificată printr-un astfel de motiv obiectiv, autoritățile statelor membre, în temeiul competențelor lor respective, trebuie să ia în considerare toate împrejurările cauzei, inclusiv numărul și durata cumulată a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate în trecut cu același angajator.

[cornelia.tabirta@tuca.ro](mailto:cornelia.tabirta@tuca.ro)

Autor





Detalii contact:

Piața Victoriei  
Șoseaua Nicolae Titulescu nr. 4-8  
America House, aripa de vest, et. 8  
Sector 1  
București 011141  
România

 (40-21) 204 88 90

 (40-21) 204 88 99

 office@tuca.ro

 www.tuca.ro

Disclaimer

Acest material informativ are numai un caracter orientativ. Scopul său nu este de a oferi consultanță juridică cu caracter definitiv, care se va solicita conform fiecărei probleme legale în parte.

Pentru detalii și clarificări privind oricare dintre subiectele tratate în Buletinul Legislativ, persoanele de contact sunt:

Florentin Țuca, Avocat asociat coordonator (florentin.tuca@tuca.ro)

Cornel Popa, Avocat asociat (cornel.popa@tuca.ro)

Cristian Radu, Avocat colaborator coordonator (cristian.radu@tuca.ro)