Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

21 decembrie 2016*

„Trimitere preliminară — Directiva 98/59/CE — Apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective — Articolul 49 TFUE — Libertatea de stabilire — Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene — Articolul 16 — Libertatea de a desfășura o activitate comercială — Reglementare națională care conferă unei autorități administrative prerogativa de a se opune unor concedieri colective după evaluarea condițiilor de pe piața muncii, a situației întreprinderii și a interesului economiei naționale — Criză economică gravă — Rată a șomajului național deosebit de ridicată”

În cauza C-201/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Symvoulio tis Epikrateias (Consiliul de Stat, Grecia), prin decizia din 7 aprilie 2015, primită de Curte la 29 aprilie 2015, în procedura

Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)

împotriva

Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis,

cu participarea:

Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul A. Tizzano, vicepreședinte, doamna R. Silva de Lapuerta și domnii T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça și E. Juhász, doamnele M. Berger, A. Prechal (raportor) și M. Vilaras, președinți de cameră, și domnii A. Rosas, A. Borg Barthet, D. Šváby și E. Jarašiūnas, judecători,

avocat general: domnul N. Wahl,

grefier: domnul I. Illéssy, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 25 aprilie 2016,

* * Limba de procedură: greaca.

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis), de C. Theodorou, de A. Vagias, de C. Synodinos, de S. Staes Polet, de A. Papastavrou, dikigoroi, de F. Montag, Rechtsanwalt, și de F. Hoseinian, avocat;

— pentru Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas, de E. Tzovla, dikigoros;

— pentru guvernul elen, de K. Georgiadis și de A. Dimitrakopoulou, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de M. Kellerbauer și de H. Tserepa-Lacombe, în calitate de agenți;

— pentru Autoritatea de Supraveghere AELS, de C. Zatschler și de M. Moustakali, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 9 iunie 2016,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95) și a articolelor 49 și 63 TFUE.

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis), pe de o parte, și Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis (ministrul muncii, securității sociale și al solidarității sociale, denumit în continuare „ministrul”), pe de altă parte, în legătură cu o decizie prin care acesta din urmă a decis să nu autorizeze AGET Iraklis să efectueze o concediere colectivă.

Cadrul juridic

Directiva 98/59

3 Considerentele (1)-(4) și (7) ale Directivei 98/59 au următorul cuprins:

„(1) întrucât, din motive de claritate și raționalitate, este necesară codificarea Directivei 75/129/CEE a Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislației statelor membre cu privire la concedierile colective [JO 1975, L 48, p. 29];

(2) întrucât este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității;

(3) întrucât, în ciuda evoluției crescânde, există încă diferențe între dispozițiile în vigoare din statele membre cu privire la modalitățile și procedura de concediere colectivă și măsurile destinate să atenueze consecințele concedierii asupra lucrătorilor;

(4) întrucât aceste diferențe pot avea un efect direct asupra funcționării pieței interne;

[…]

(7) întrucât această apropiere trebuie, așadar, promovată pe calea progresului, în sensul articolului 117 din tratat;”

4 Secțiunea II din Directiva 98/59, intitulată „Informarea și consultarea”, este constituită din articolul 2 din aceasta, potrivit căruia:

„(1) În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.

(2) Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

[…]

(3) Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația:

(a) să le furnizeze toate informațiile utile și,

(b) în orice caz, să le comunice în scris:

(i) motivele concedierilor preconizate;

(ii) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;

(iii) numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;

(iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;

(v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și practicile naționale atribuie această competență angajatorului;

(vi) metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și practicile naționale.

Angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf litera (b) punctele (i)–(v).

[…]”

5 Secțiunea III din Directiva 98/59, intitulată „Procedura referitoare la concedierile colective”, este compusă din articolele 3 și 4 din aceasta.

6 Articolul 3 din această directivă prevede:

„(1) Angajatorii notifică în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată.

[…]

Această notificare cuprinde toate informațiile utile cu privire la concedierile colective preconizate și la consultările cu reprezentanții lucrătorilor prevăzute la articolul 2 și, în special, motivele concedierilor, numărul lucrătorilor care urmează a fi concediați, numărul lucrătorilor încadrați în mod normal și perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(2) Angajatorii trebuie să transmită reprezentanților lucrătorilor o copie a notificării prevăzute la alineatul (1).

Reprezentanții lucrătorilor își pot transmite eventualele observații autorității publice competente."

7 Articolul 4 alineatele (1)-(3) din Directiva 98/59 prevede:

„(1) Concedierile colective preconizate, notificate autorității publice competente, produc efecte în cel puțin [a se citi «cel mai devreme în»] 30 de zile de la notificarea prevăzută la articolul 3 alineatul (1), fără a aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz.

Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a reduce termenul prevăzut la paragraful anterior.

(2) Autoritatea publică competentă utilizează termenul prevăzut la alineatul (1) pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate.

(3) În cazul în care termenul inițial prevăzut la alineatul (1) este mai mic de 60 de zile, statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a prelungi termenul inițial până la 60 de zile de la notificare, în cazurile în care există riscul să nu se găsească soluții pentru problemele ridicate de concedierile colective în termenul prevăzut inițial.

Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a prelungi aceste termene.

Angajatorul trebuie să fie informat cu privire la prelungire și la motivele acesteia înainte de expirarea termenului inițial prevăzut la alineatul (1)."

8 Articolul 5, care figurează în secțiunea IV din Directiva 98/59, intitulată „Dispoziții finale", enunță:

„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 lucrătorilor ori de a promova sau permite aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor."

Dreptul elen

9 Articolul 3 din Nomos nº 1387/1983 Elenchos Omadikon apolyseon kai alles diataxeis (Legea nr. 1387/1983 privind controlul concedierilor colective și alte dispoziții), în versiunea aplicabilă faptelor din cauza principală (denumită în continuare „Legea nr. 1387/1983"), intitulat „Obligația angajatorului de informare și consultare", prevede:

„1. Angajatorul, înainte de a efectua o concediere colectivă, este obligat să îi consulte pe reprezentanții lucrătorilor pentru a examina posibilitatea de a evita sau de a limita concedierile și consecințele lor negative.

2. Angajatorul are obligația:

a) să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile utile și

b) să le comunice în scris:

aa) motivele planului de concediere;

bb) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;

cc) numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;

dd) data la care se prevede că vor avea loc concedierile;

ee) criteriile pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați.

[…]

3. Angajatorul transmite copii ale acestor documente prefectului și inspectoratului muncii. În cazul în care întreprinderea sau unitatea are sucursale în mai multe circumscripții administrative, copiile prevăzute mai sus se depun la [ministru] și la Inspectoratul Muncii de la sediul unității sau al sucursalei în cadrul căreia se prevede că vor avea loc concedierile sau cea mai mare parte a acestora.”

10 Articolul 5 din Legea nr. 1387/1983, intitulat „Procedura referitoare la concedierile colective”, prevede:

„(1) Durata consultărilor între lucrători și angajator este de 20 de zile de la invitația adresată în acest scop de angajator reprezentanților lucrătorilor […] Rezultatul consultărilor se menționează într-un proces-verbal care se semnează de cele două părți și se transmite de către angajator prefectului sau [ministrului], potrivit prevederilor alineatului (3) al articolului 3.

(2) În cazul în care între părți se încheie un acord, concedierile colective se efectuează în conformitate cu conținutul acordului […]

(3) În lipsa unui acord între părți, prefectul sau [ministrul] poate, prin decizie motivată, adoptată în termen de 10 zile de la transmiterea procesului verbal menționat mai sus, după examinarea elementelor din dosar și după evaluarea condițiilor de pe piața muncii, a situației întreprinderii, precum și a interesului economiei naționale, să prelungească consultările cu încă 20 de zile, la cererea uneia dintre părțile interesate, sau să nu aprobe, în totalitate sau în parte, concedierile preconizate. Înainte de adoptarea deciziei menționate mai sus, prefectul sau [ministrul] poate să solicite avizul Comisiei Ministerului Muncii din fiecare prefectură sau, respectiv, al Consiliului Superior al Muncii. Aceste organe consultative, prefectul sau [ministrul] pot să invite și să îi asculte atât pe reprezentanții lucrătorilor în sensul articolului 4 și pe angajatorul în cauză, cât și pe persoanele care dețin competențe speciale cu privire la aspecte tehnice specifice.

(4) Angajatorul poate să efectueze concedieri colective în limitele stabilite prin decizia prefectului sau a [ministrului]. În cazul în care nicio astfel de decizie nu este adoptată în termenele prevăzute, concedierile colective au loc în limitele acceptate de angajator în cadrul consultărilor.”

11 Articolul 6 alineatul (1) din Legea nr. 1387/1983 prevede că „concedierile colective efectuate cu încălcarea prevederilor legale menționate sunt lipsite de validitate”.

Litigiul principal și întrebările preliminare

12 AGET Iraklis, al cărei principal acționar este grupul multinațional francez Lafarge, produce ciment în trei uzine situate în Agria Volou, în Aliveri și, respectiv, în Chalkida (Grecia).

13 În perioada scursă între luna noiembrie 2011 și luna decembrie 2012, de mai multe ori, AGET Iraklis i-a invitat pe lucrătorii din uzina sa din Chalkida să participe la reuniuni în vederea plănuirii unor adaptări ale activităților din cadrul acestei uzine ca urmare a reducerii cererii de ciment, cu evitarea unor concedieri colective.

14 Invocând în special o scădere a activității în sectorul construcțiilor în regiunea Attica (Grecia) și existența unei capacități excedentare de producție, precum și necesitatea asigurării viabilității întreprinderii și a condițiilor de dezvoltare a activităților grupului atât pe piața elenă, cât și în străinătate, consiliul de administrație al AGET Iraklis, prin decizia din 25 martie 2013, a aprobat un plan de restructurare care prevedea întreruperea definitivă a activității uzinei din Chalkida, unde erau încadrați în muncă la acel moment 236 de lucrători, precum și o reorientare a producției spre celelalte două uzine prin intermediul unei creșteri a productivității acestora.

15 Prin scrisorile din 26 martie și din 1 aprilie 2013, AGET Iraklis a invitat Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas (sindicatul lucrătorilor din cadrul uzinei din Chalkida, denumit în continuare „sindicatul”) la întâlniri care urmau să aibă loc la 29 martie și, respectiv, la 4 aprilie 2013, în scopul comunicării de informații cu privire la motivele care au condus la adoptarea planului menționat mai sus și la modalitățile de concediere avute în vedere, precum și în scopul consultării cu privire la posibilitățile de a evita sau de a reduce aceste concedieri și efectele lor negative.

16 Întrucât sindicatul nu a dat curs niciuneia dintre aceste două invitații, la 16 aprilie 2013, AGET Iraklis a înaintat ministrului o cerere de aprobare a concedierii colective preconizate în cauză.

17 Direcția pentru încadrare în muncă din cadrul Ministerului Muncii a întocmit un raport care lua în considerare condițiile de pe piața muncii, situația întreprinderii și interesul economiei naționale și care recomanda respingerea acestei cereri din cauza lipsei unui plan de integrare a lucrătorilor vizați în alte uzine care aparțineau AGET Iraklis și a faptului că statisticile Oficiului Elen al Muncii demonstrau o rată a șomajului din ce în ce mai ridicată.

18 În avizul său emis la cererea ministrului, Consiliul Superior al Muncii, după ascultarea AGET Iraklis și a sindicatului, s-a pronunțat împotriva autorizării concedierii colective preconizate în cauză, considerând că motivarea proiectului era insuficientă, în măsura, în special, în care necesitatea concedierilor colective preconizate nu fusese justificată prin elemente de probă concrete și circumstanțiate, iar argumentele invocate de AGET Iraklis erau considerate prea vagi.

19 Pe baza acestui aviz, ministrul, la 26 aprilie 2013, a decis să nu autorizeze această concediere colectivă preconizată.

20 În susținerea acțiunii în anularea acestei decizii, pe care a introdus-o în fața Symvoulio tis Epikrateias (Consiliul de Stat, Grecia), AGET Iraklis susține printre altele că articolul 5 alineatul (3) din Legea nr. 1387/1983, în temeiul căruia a fost adoptată decizia menționată, încalcă atât Directiva 98/59, cât și articolele 49 și 63 TFUE coroborate cu articolul 16 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „Carta”).

21 Instanța menționată este de părere că, deși un regim de autorizare administrativă precum cel pe care îl instituie dispoziția menționată nu este prevăzut de Directiva 98/59, o astfel de măsură ar putea, din moment ce este mai favorabilă lucrătorilor decât cele pe care le prevede această directivă, să își găsească un temei în articolul 5 din aceasta din urmă.

22 Presupunând că aceasta ar fi situația, aceeași instanță are totuși îndoieli cu privire la aspectul dacă este compatibil cu obiectivele și cu efectul util al Directivei 98/59 ca eliberarea unei astfel de autorizații să depindă de criterii precum condițiile de pe piața muncii și interesul economiei naționale, în măsura în care asemenea criterii, chiar dacă pot fi legate de obiectivele legitime de interes general care sunt combaterea șomajului și dezvoltarea economică națională, ar putea conduce totodată la divergențe

între statele membre, la o înlocuire a procedurilor de informare și de consultare prevăzute de această directivă printr-o procedură de autorizare și la o restricție disproporționată a libertății de a desfășura o activitate comercială a angajatorului.

23 Pe de altă parte, instanța de trimitere este de părere că, ținând seama de caracterul transfrontalier al situației în discuție în litigiul principal, care decurge din împrejurarea că AGET Iraklis face parte dintr-un grup multinațional francez, articolele 49 și 63 TFUE au de asemenea vocație să se aplice în speță. Sub acest aspect, o dispoziție națională precum cea în discuție în litigiul principal ar fi, din cauza importanței restricției pe care o cuprinde în privința libertății de gestionare a întreprinderilor, de natură să descurajeze, în mod potențial considerabil, exercitarea de către operatorii stabiliți în alte state membre a libertăților garantate prin aceste articole. Instanța menționată subliniază de asemenea că dispozițiile cartei și în special articolul 16 din aceasta, care consacră libertatea de a desfășura o activitate comercială, au vocație să fie aplicate în toate situațiile reglementate de dreptul Uniunii.

24 S-ar pune totuși întrebare dacă, în pofida acestui impact potențial asupra libertăților menționate și asupra libertății de a desfășura o activitate comercială, un astfel de obstacol nu ar putea, mai ales în prezența unei crize economice grave însoțite de o rată a șomajului neobișnuit de ridicată, care se apropie, în Grecia, de 27 %, să beneficieze de justificări întemeiate pe motive imperative de interes general, în special în numele politicii ocupării forței de muncă, în care statele membre ar păstra o largă marjă de apreciere.

25 În aceste condiții, Symvoulio tis Epikrateias (Consiliul de Stat) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) O normă de drept național precum articolul 5 alineatul (3) din Legea nr. 1387/1983, care condiționează concedierile colective în cadrul unei întreprinderi date de o autorizare a autorității administrative eliberate în temeiul criteriilor privind: a) condițiile de pe piața muncii, b) situația întreprinderii și c) interesul economiei naționale, este conformă în special cu dispozițiile Directivei 98/59 și în general cu articolele 49 TFUE și 63 TFUE?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare, o normă de drept național având un astfel de conținut este conformă, în special, cu dispozițiile Directivei 98/59 și, în general, cu articolele 49 TFUE și 63 TFUE atunci când există motive sociale serioase, precum o criză economică gravă și un nivel al șomajului deosebit de ridicat?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

26 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă dispozițiile Directivei 98/59 și/sau cele ale articolelor 49 și 63 TFUE trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia un angajator nu poate, în lipsa unui acord cu reprezentanții lucrătorilor asupra unei concedieri colective preconizate, să efectueze o astfel de concediere decât cu condiția ca autoritatea publică națională competentă căreia trebuie să îi fie notificat acest proiect să nu adopte, în termenul prevăzut de reglementarea menționată și după examinarea dosarului și evaluarea condițiilor de pe piața muncii, a situației întreprinderii, precum și a interesului economiei naționale, o decizie motivată de a nu autoriza realizarea tuturor sau a unei părți din concedierile preconizate.

Cu privire la Directiva 98/59

27 Din cuprinsul considerentului (2) al Directivei 98/59 reiese că aceasta urmărește acordarea unei protecții sporite lucrătorilor în cazul concedierilor colective. Potrivit considerentelor (3) și (7) ale acestei directive, diferențele care există încă între dispozițiile în vigoare din statele membre cu privire la măsurile destinate să atenueze consecințele concedierilor colective trebuie să facă obiectul unei apropieri a legislațiilor (a se vedea în special Hotărârea din 12 octombrie 2004, Comisia/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, punctul 52).

28 În ceea ce privește obiectivul principal al Directivei 98/59, și anume prevederea, anterior concedierilor colective, a unei consultări a reprezentanților lucrătorilor și a informării autorității publice competente, trebuie amintit că, pe de o parte, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) din această directivă, consultările se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând între altele sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați. Pe de altă parte, potrivit articolului 2 alineatul (3) si articolului 3 alineatul (1) din directiva menționată, angajatorii notifică autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată și îi transmit elementele și informațiile menționate în aceste dispoziții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 decembrie 2009, Rodríguez Mayor și alții, C-323/08, EU:C:2009:770, punctele 43 și 44).

29 Directiva nr. 98/59, asemănător, anterior, Directivei nr. 75/129, pe care a înlocuit-o, nu asigură, în acest mod, decât o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în cazul concedierilor colective, și anume procedura care trebuie urmată în cazul unor astfel de concedieri (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 decembrie 2009, Rodríguez Mayor și alții, C-323/08, EU:C:2009:770, punctul 51, precum și jurisprudența citată).

30 Astfel, nici Directiva 98/59, nici, anterior, Directiva 75/129 nu aduc atingere libertății angajatorului de a efectua sau de a nu efectua concedieri colective (a se vedea, în ceea ce privește Directiva 75/129, Hotărârea din 12 februarie 1985, Dansk Metalarbejderforbund și Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, EU:C:1985:61, punctul 10, precum și Hotărârea din 7 septembrie 2006, Agorastoudis și alții, C-187/05-C-190/05, EU:C:2006:535, punctul 35).

31 Directivele menționate nu precizează în special circumstanțele în care angajatorul trebuie să preconizeze concedieri colective și nu aduc deloc atingere libertății sale de apreciere cu privire la aspectul dacă și când trebuie să formuleze un proiect de concediere colectivă (a se vedea, în ceea ce privește Directiva 75/129, Hotărârea din 12 februarie 1985, Dansk Metalarbejderforbund și Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, EU:C:1985:61, punctul 15).

32 Deși, prin armonizarea în acest mod a normelor aplicabile concedierilor colective, legiuitorul Uniunii a intenționat atât să asigure o protecție comparabilă a drepturilor lucrătorilor în diferitele state membre, cât și să apropie sarcinile pe care le generează aceste norme de protecție pentru întreprinderile Uniunii Europene (a se vedea în special Hotărârea din 9 iulie 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punctul 32 și jurisprudența citată), din articolul 1 alineatul (1) și din articolul 5 din Directiva 98/59 rezultă totuși că aceasta urmărește, în această privință, stabilirea unei protecții minime în ceea ce privește informarea și consultarea lucrătorilor în caz de concedieri colective și că statele membre rămân libere să adopte măsuri naționale mai favorabile lucrătorilor (a se vedea în special Hotărârea din 18 ianuarie 2007, Confédération générale du travail și alții, C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 44).

33 Din tot ceea ce precedă reiese că, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 30 din concluzii, condițiile de fond cărora le este supusă, eventual, posibilitatea angajatorului de a efectua sau de a nu efectua concedieri colective nu intră, în principiu, în domeniul de aplicare al Directivei 98/59 și rămân, în consecință, de competența statelor membre.

34 Rezultă de asemenea că directiva menționată nu poate, în principiu, să fie interpretată în sensul că se opune unui regim național care conferă unei autorități publice prerogativa de a împiedica astfel de concedieri printr-o decizie motivată adoptată după o examinare a dosarului și după luarea în considerare a unor criterii de fond predeterminate.

35 Este necesar să se precizeze însă în această privință că situația ar fi, prin excepție, diferită în ipoteza în care un astfel de regim național ar avea drept efect, având în vedere modalitățile sale mai precise sau maniera în care este pus în aplicare în mod concret de autoritatea publică competentă, privarea dispozițiilor articolelor 2-4 din Directiva 98/59 de efectul lor util.

36 Astfel, după cum a statuat în mod repetat Curtea, deși este adevărat că Directiva 98/59 nu asigură decât o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în cazul concedierilor colective, totuși caracterul limitat al unei asemenea armonizări nu poate avea drept consecință lipsirea de efect util a dispozițiilor directivei menționate (a se vedea în acest sens, în ceea ce privește Directiva 75/129, Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit, C-383/92, EU:C:1994:234, punctul 25, și, în ceea ce privește Directiva 98/59, Hotărârea din 16 iulie 2009, Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, punctul 35).

37 Prin urmare, un stat membru nu poate printre altele să adopte o măsură națională care, deși este de natură să garanteze un nivel ridicat de protecție a drepturilor lucrătorilor împotriva concedierilor colective, ar avea totuși drept consecință, privarea articolelor 2-4 din directiva menționată de efectul lor util.

38 Aceasta ar fi situația în prezența unei reglementări naționale care supune concedierile colective asentimentului prealabil al unei autorități publice dacă, din cauza, de exemplu, a criteriilor din perspectiva cărora este chemată să se pronunțe autoritatea menționată sau a modului în care aceasta le interpretează și le aplică în mod concret, orice posibilitate efectivă a angajatorului de a efectua astfel de concedieri colective ar fi, în practică, exclusă.

39 Astfel, după cum a subliniat deja Curtea, articolul 2 din Directiva 98/59 impune o obligație de negociere (Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 43). Așa cum reiese din termenii acestei dispoziții, consultările de efectuat trebuie să aibă loc pentru a ajunge la un acord, trebuie să se refere cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare și să permită reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive pe baza unei serii de informații care trebuie puse la dispoziția lor de angajator.

40 La rândul lor, articolele 3 și 4 din Directiva 98/59 prevăd că concedierile colective preconizate trebuie notificate autorității publice competente și că asemenea concedieri nu pot produce efecte decât după un anumit termen pe care această autoritate îl utilizează pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective astfel preconizate.

41 Asemenea dispoziții, care, după cum s-a amintit la punctele 27 și 32 din prezenta hotărâre, urmăresc în special să acorde o protecție sporită lucrătorilor apropiind totodată sarcinile pe care le determină aceste norme de protecție pentru întreprinderi, se bazează în mod vădit pe supoziția că concedierile colective trebuie, după epuizarea procedurilor instituite de aceste dispoziții, inclusiv în ipoteza în care consultările nu au permis ajungerea la un acord, cel puțin să poată fi avute în vedere în continuare, chiar cu condiția, pe de altă parte, de a fi respectate anumite cerințe obiective care ar fi, eventual, stabilite de reglementarea națională aplicabilă.

42 În această privință, AGET Iraklis a susținut printre altele în fața Curții că autoritatea publică competentă s-a opus în mod sistematic concedierilor colective preconizate care i-au fost notificate, ceea ce a avut îndeosebi drept consecință faptul că cel mai adesea reprezentanții lucrătorilor se abțin,

astfel cum a fost cazul în contextul cauzei principale, să participe la consultări pentru ajungerea la un acord cu privire la posibilitățile de a evita sau de a reduce concedierile preconizate și de a atenua consecințele acestora.

43 Cu toate acestea, va reveni instanței de trimitere, singura care dispune de informații utile în această privință, sarcina să verifice eventual dacă, în considerarea celor trei criterii de evaluare amintite la punctul 26 din prezenta hotărâre în raport cu care autoritatea publică competentă este chemată se pronunțe cu privire la concedierile colective preconizate care i-au fost notificate și a manierei în care această autoritate aplică în mod concret criteriile menționate, reglementarea în discuție în litigiul principal are drept consecință că orice posibilitate efectivă a angajatorului de a efectua concedieri colective este exclusă în practică, așa încât dispozițiile Directivei 98/59 ar fi fost lipsite de efect util.

44 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la primul aspect al primei întrebări că Directiva 98/59 trebuie interpretată în sensul că nu se opune, în principiu, unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia un angajator nu poate, în lipsa unui acord cu reprezentanții lucrătorilor cu privire la o concediere colectivă preconizată, să efectueze o astfel de concediere decât cu condiția ca autoritatea publică națională competentă căreia trebuie să îi fie notificată această concediere preconizată să nu adopte, în termenul prevăzut de reglementarea menționată și după examinarea dosarului și evaluarea condițiilor de pe piața muncii, a situației întreprinderii, precum și a interesului economiei naționale, o decizie motivată de a nu autoriza realizarea tuturor sau a unei părți din concedierile preconizate. Situația este însă diferită dacă se dovedește, ceea ce revine, dacă este cazul, instanței de trimitere să verifice, că, având în vedere cele trei criterii de evaluare la care face trimitere această reglementare și aplicarea concretă a acestora de către autoritatea publică menționată sub controlul instanțelor competente, reglementarea menționată are drept consecință privarea dispozițiilor acestei directive de efectul lor util.

Cu privire la articolele 49 și 63 TFUE

– Cu privire la aplicabilitatea articolului 49 TFUE, referitor la libertatea de stabilire, și/sau a articolului 63 TFUE, referitor la libera circulație a capitalurilor, și cu privire la existența unei restricții a uneia și/sau a alteia dintre aceste libertăți

45 Libertatea de stabilire, pe care articolul 49 TFUE o recunoaște resortisanților statelor membre și care presupune accesul acestora la activitățile independente și exercitarea acestora, precum și constituirea și administrarea întreprinderilor în aceleași condiții cu cele definite pentru resortisanții proprii de legislația statului membru de stabilire, cuprinde, potrivit articolului 54 TFUE, în ceea ce privește societățile constituite în conformitate cu legislația unui stat membru și care au sediul social, administrația centrală sau locul principal de desfășurare a activității în cadrul Uniunii, dreptul de a-și desfășura activitatea în statul membru respectiv prin intermediul unei filiale, al unei sucursale sau al unei agenții (a se vedea în special Hotărârea din 13 decembrie 2005, Marks & Spencer, C-446/03, EU:C:2005:763, punctul 30, precum și jurisprudența citată).

46 Intră, prin urmare, în domeniul de aplicare al libertății de stabilire situația în care o societate stabilită într-un stat membru creează o filială într-un alt stat membru. Aceeași este situația, potrivit unei jurisprudențe constante, atunci când o astfel de societate sau un resortisant al unui stat membru dobândește, la capitalul unei societăți stabilite într-un alt stat membru, o participație care îi permite să exercite o influență certă asupra deciziilor acestei societăți și să stabilească activitățile acesteia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 octombrie 2010, Idryma Typou, C-81/09, EU:C:2010:622, punctul 47 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Comisia/Grecia, C-244/11, EU:C:2012:694, punctul 21 și jurisprudența citată).

47 Această situație se regăsește în cadrul cauzei principale, din moment ce, așa cum reiese din decizia de trimitere, grupul multinațional Lafarge, al cărui sediu este în Franța, deține în AGET Iraklis participații care fac din Lafarge acționarul principal al acesteia din urmă, iar AGET Iraklis a precizat, în această privință, în ședință, în răspuns la o întrebare a Curții, că participațiile menționate se ridicau, la momentul la care a fost preconizată concedierea în litigiu, la 89 % din capitalul său.

48 Rezultă dintr-o jurisprudență constantă că noțiunea „restricție” în sensul articolului 49 TFUE privește în special măsurile care, chiar și atunci când se aplică fără discriminare pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, sunt susceptibile să îngreuneze sau să facă mai puțin atractivă exercitarea libertății de stabilire (a se vedea în special Hotărârea din 21 aprilie 2005, Comisia/Grecia, C-140/03, EU:C:2005:242, punctul 27, și Hotărârea din 21 octombrie 2010, Idryma Typou, C-81/09, EU:C:2010:622, punctul 54).

49 Noțiunea menționată privește, așadar, printre altele măsurile adoptate de un stat membru care, chiar dacă sunt aplicabile fără distincție, afectează accesul pe piață pentru întreprinderile altor state membre și împiedică astfel comerțul intracomunitar (a se vedea în special Hotărârea din 28 aprilie 2009, Comisia/Italia, C-518/06, EU:C:2009:270, punctul 64 și jurisprudența citată).

50 În ceea ce privește accesul la piața unui stat membru care trebuie astfel să fie garantat, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, obiectivul libertății de stabilire garantate la articolul 49 TFUE este de a permite unui resortisant al unui stat membru sau unei persoane juridice stabilite în acesta să înființeze un sediu secundar într un alt stat membru pentru a și exercita activitățile pe teritoriul acestuia și de a favoriza, astfel, întrepătrunderea economică și socială în interiorul Uniunii în domeniul activităților independente. Libertatea de stabilire vizează, în acest scop, să permită unui asemenea resortisant sau unei asemenea persoane juridice din Uniune să participe, în mod stabil și continuu, la viața economică a unui alt stat membru decât statul său membru de origine și să beneficieze de aceasta exercitând în mod efectiv în statul membru gazdă o activitate economică printr- o instalare stabilă și pe o durată nedeterminată (a se vedea în special Hotărârea din 23 februarie 2016, Comisia/Ungaria, C 179/14, EU:C:2016:108, punctul 148 și jurisprudența citată).

51 Noțiunea de stabilire presupune, în consecință, o implantare reală a societății în cauză în acest stat și exercitarea unei activități economice efective pe teritoriul acestuia (a se vedea în special Hotărârea din 12 iulie 2012, VALE, C-378/10, EU:C:2012:440, punctul 34 și jurisprudența citată).

52 Exercitarea efectivă a libertății de stabilire implică astfel în special drept complement necesar al acesteia, ca filiala, agenția sau sucursala creată de o persoană juridică stabilită într-un alt stat membru să poată eventual iar dacă activitatea pe care intenționează să o desfășoare în statul membru gazdă necesită acest lucru, să angajeze lucrători în acest stat membru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 iulie 1986, Segers, 79/85, EU:C:1986:308, punctul 15).

53 O astfel de exercitare implică, în principiu, în egală măsură, libertatea de a determina natura și amploarea activității economice care va fi desfășurată în statul membru gazdă și în special dimensiunea instalațiilor stabile și numărul lucrătorilor necesari în acest scop, precum și, așa cum a arătat avocatul general la punctul 65 din concluzii, libertatea de a reduce, ulterior, volumul acestei activități, chiar cea de a renunța, dacă este cazul, la aceasta și la sediul menționat.

54 Este necesar să se sublinieze din aceste diverse perspective că, în temeiul reglementării în discuție în litigiul principal, în speță, chiar posibilitatea unui astfel de sediu de a efectua o concediere colectivă este supusă unei cerințe de lipsă de opoziție din partea autorității publice competente. Or, decizia de a efectua o concediere colectivă constituie o decizie fundamentală în viața unei întreprinderi (a se vedea prin analogie, cu privire la unele decizii privind dizolvarea voluntară, divizarea sau fuziunea, Hotărârea din 13 mai 2003, Comisia/Spania, C-463/00, EU:C:2003:272, punctul 79).

55 Trebuie să se constate, în această privință, că o astfel de reglementare națională constituie o ingerință importantă în anumite libertăți de care beneficiază, în general, operatorii economici (a se vedea prin analogie Hotărârea din 28 aprilie 2009, Comisia/Italia, C-518/06, EU:C:2009:270, punctul 66). Aceeași este situația în ceea ce privește libertatea unor astfel de operatori de a contracta cu lucrătorii în scopul de a-și putea desfășura activitățile sau de a pune capăt, pentru motive care le sunt proprii, activității sediului lor, precum și în ceea ce privește libertatea lor de a aprecia dacă și când trebuie să formuleze un proiect de concediere colectivă, în funcție în special de factori precum încetarea sau reducerea activității întreprinderii, scăderea cererii pentru produsul pe care îl fabrică sau, mai mult, în urma unei reorganizări a întreprinderii independente de nivelul de activități al acesteia din urmă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 februarie 1985, Dansk Metalarbejderforbund și Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, EU:C:1985:61, punctul 15, precum și Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit, C-383/92, EU:C:1994:234, punctele 29 și 32).

56 O reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal este, așadar, de natură să facă mai puțin atractiv accesul la piața elenă și, în cazul accesului la această piață, să reducă considerabil, chiar să elimine posibilitățile, pentru operatorii din alte state membre care au ales astfel să se instaleze pe o nouă piață, de a modula, ulterior, activitatea lor pe această piață sau de a renunța la aceasta, separându-se, în aceste perspective, de lucrătorii angajați anterior.

57 În aceste condiții, este necesar să se considere că o astfel de reglementare națională este susceptibilă să constituie un obstacol grav în calea exercitării libertății de stabilire în Grecia.

58 În ceea ce privește articolul 63 TFUE, referitor la libera circulație a capitalurilor, intră în domeniul de aplicare al acestei dispoziții investițiile directe sub forma unei participații într-o întreprindere prin deținerea de acțiuni care conferă posibilitatea de a participa efectiv la administrarea și la controlul acesteia, precum și investițiile de portofoliu, și anume dobândirea de titluri pe piața de capital efectuată numai cu intenția de a realiza un plasament financiar, fără intenția de a influența administrarea și controlul întreprinderii (a se vedea Hotărârea din 21 octombrie 2010, Idryma Typou, C-81/09, EU:C:2010:622, punctul 48 și jurisprudența citată)

59 În ceea ce privește cauza principală, este cert însă că societatea care intenționează în speță să efectueze concedieri colective este o societate în capitalul căreia un grup multinațional de societăți stabilit într-un alt stat membru dispune de o participație majoritară care îi permite să exercite o influență certă asupra deciziilor societății menționate și să stabilească activitățile acesteia și că un astfel de caz, așa cum s-a arătat la punctul 47 din prezenta hotărâre, intră sub incidența libertății de stabilire. În aceste condiții, presupunând că reglementarea în discuție în litigiul principal ar produce efecte restrictive în privința liberei circulații a capitalurilor, acestea ar fi, în cadrul unei asemenea cauze, consecința inevitabilă a unui eventual obstacol în calea libertății de stabilire și nu ar justifica o analiză autonomă în raport cu articolul 63 TFUE (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 martie 2009, Comisia/Italia, C-326/07, EU:C:2009:193, punctul 39 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Comisia/Grecia, C-244/11, EU:C:2012:694, punctul 30).

60 În consecință, nu este necesar să se analizeze separat reglementarea în discuție în litigiul principal în lumina normelor Tratatului FUE referitoare la libera circulație a capitalurilor.

– Cu privire la eventuala justificare

61 Dintr-o jurisprudență constantă rezultă că o restricție privind libertatea de stabilire nu poate fi admisă decât dacă se justifică prin motive imperative de interes general. În acest caz, în plus, trebuie ca restricția să fie de natură să asigure realizarea obiectivului în cauză și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv (a se vedea în special Hotărârea din 29 noiembrie 2011, National Grid Indus, C-371/10, EU:C:2011:785, punctul 42 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 23 februarie 2016, Comisia/Ungaria, C-179/14, EU:C:2016:108, punctul 166).

62 După cum amintește, în contextul din prezenta cauză, instanța de trimitere, de asemenea potrivit unei jurisprudențe constante, drepturile fundamentale garantate de cartă au vocația să fie aplicate în toate situațiile reglementate de dreptul Uniunii și trebuie, astfel, să fie respectate în special atunci când o reglementare națională intră în domeniul de aplicare al acestui drept (a se vedea în special Hotărârea din 26 februarie 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punctele 19-21).

63 Aceasta este în special situația atunci când o reglementare națională este de natură să împiedice una sau mai multe libertăți fundamentale garantate de tratat, iar statul membru vizat invocă motive imperative de interes general pentru a justifica un astfel de obstacol. Într-o asemenea ipoteză, reglementarea națională respectivă nu va putea beneficia de excepțiile astfel prevăzute decât în cazul în care aceasta este conformă cu drepturile fundamentale a căror respectare este asigurată de Curte (a se vedea Hotărârea din 18 iunie 1991, ERT, C-260/89, EU:C:1991:254, punctul 43, precum și Hotărârea din 30 aprilie 2014, Pfleger și alții, C-390/12, EU:C:2014:281, punctul 35).

64 În acest sens, această obligație de conformitate cu drepturile fundamentale intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii și, în consecință, în domeniul de aplicare al cartei. Trebuie, așadar, să se considere că, atunci când un stat membru utilizează excepții prevăzute de dreptul Uniunii pentru a justifica un obstacol în calea unei libertăți fundamentale garantate prin tratat, acesta „pune în aplicare dreptul Uniunii”, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă (a se vedea Hotărârea din 30 aprilie 2014, Pfleger și alții, C-390/12, EU:C:2014:281, punctul 36).

65 Or, astfel cum s-a subliniat la punctele 54-57 din prezenta hotărâre, reglementarea în discuție în litigiul principal constituie o restricție privind libertatea de stabilire. Din moment ce, pentru a justifica această restricție, sunt invocate, potrivit indicațiilor instanței de trimitere menționate la punctul 22 din prezenta hotărâre, motive imperative de interes general, reglementarea menționată nu poate beneficia de o asemenea justificare decât dacă este conformă cu drepturile fundamentale.

66 În speță, este necesar să se constate că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal comportă, după cum a subliniat instanța de trimitere, o limitare a exercitării libertății de a desfășura o activitate comercială consacrate la articolul 16 din cartă.

67 Astfel, Curtea a statuat deja că protecția conferită de această din urmă dispoziție include libertatea de a desfășura o activitate economică sau comercială, libertatea contractuală și libera concurență (Hotărârea din 22 ianuarie 2013, Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, punctul 42).

68 În ceea ce privește libertatea contractuală, Curtea a statuat astfel, cu privire la negocierea de convenții colective de muncă, că articolul 16 din cartă implica printre altele că o întreprindere trebuie să aibă posibilitatea de a-și valorifica în mod eficient interesele într-un proces contractual la care participă și de a negocia elementele care determină evoluția condițiilor de muncă ale angajaților săi, în vederea viitoarei sale activități economice (Hotărârea din 18 iulie 2013, Alemo-Herron și alții, C-426/11, EU:C:2013:521, punctul 33).

69 Nu se poate astfel contesta că instituirea unui regim de încadrare a concedierilor colective precum cel în discuție în litigiul principal constituie o ingerință în exercitarea libertății de a desfășura o activitate comercială și în special a libertății contractuale, de care dispun în principiu întreprinderile, în special în privința lucrătorilor pe care îi angajează, întrucât este cert că, în temeiul acestui regim, opoziția autorității naționale față de anumite concedieri colective preconizate poate conduce la împiedicarea concretizării acestora de către angajator.

70 În această privință, trebuie totuși amintit că articolul 52 alineatul (1) din cartă admite că pot fi impuse restrângeri ale exercițiului unor drepturi în măsura în care aceste restrângeri sunt prevăzute de lege, respectă substanța acestor drepturi și libertăți și, prin respectarea principiului proporționalității, sunt

necesare și răspund efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți (a se vedea în special Hotărârea din 31 ianuarie 2013, McDonagh, C-12/11, EU:C:2013:43, punctul 61).

– Cu privire la motivele imperative de interes general

71 Reglementarea în discuție în litigiul principal, care conferă autorității naționale competente, în lipsa unui acord între angajator și reprezentanții lucrătorilor cu privire la o concediere colectivă preconizată, prerogativa de a nu autoriza concedierea colectivă avută în vedere, menționează trei criterii pe care această autoritate este chemată să le ia în considerare cu ocazia examinării dosarului care îi este prezentat, și anume condițiile de pe piața muncii, situația întreprinderii și, respectiv, interesul economiei naționale. Din aceasta reiese, astfel cum subliniază instanța de trimitere în decizia sa de trimitere că obiectivele de interes general în speță urmărite de această reglementare au legătură atât cu protecția lucrătorilor și cu combaterea șomajului, cât și cu salvgardarea interesului economiei naționale.

72 În ceea ce privește salvgardarea interesului economiei naționale, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că motive de natură pur economică, precum printre altele promovarea economiei naționale sau buna funcționare a acesteia, nu pot servi drept justificare pentru obstacole interzise de tratat (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 5 iunie 1997, SETTG, C-398/95, EU:C:1997:282, punctele 22 și 23, Hotărârea din 6 iunie 2000, Verkooijen, C-35/98, EU:C:2000:294, punctele 47 și 48, precum și Hotărârea din 4 iunie 2002, Comisia/Portugalia, C-367/98, EU:C:2002:326, punctul 52 și jurisprudența citată).

73 Figurează, în schimb, printre motivele imperative de interes general recunoscute de Curte, protecția lucrătorilor (a se vedea în special Hotărârea din 23 noiembrie 1999, Arblade și alții, C-369/96 și C-376/96, EU:C:1999:575, punctul 36, Hotărârea din 13 decembrie 2005, SEVIC Systems, C-411/03, EU:C:2005:762, punctul 28, precum și Hotărârea din 11 decembrie 2007, International Transport Workers' Federation și Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, punctul 77).

74 Aceeași este situația în ceea ce privește promovarea ocupării forței de muncă și a încadrării în muncă care, întrucât urmăresc în special să reducă șomajul, constituie un obiectiv legitim de politică socială (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC, C-208/05, EU:C:2007:16, punctele 38 și 39, Hotărârea din 18 ianuarie 2007, Confédération générale du travail și alții, C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 28, precum și Hotărârea din 13 decembrie 2012, Caves Krier Frères, C-379/11, EU:C:2012:798, punctul 51).

75 Astfel, Curtea a admis deja printre altele că aprecieri legate de menținerea ocupării forței de muncă pot constitui, în anumite împrejurări și în anumite condiții, justificări acceptabile ale unei reglementări naționale care are drept efect împiedicarea libertății de stabilire (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 octombrie 2007, Geurts și Vogten, C-464/05, EU:C:2007:631, punctul 26).

76 Trebuie să se adauge, în ceea ce privește motivele imperative de interes general astfel amintite la punctele 73-75 din prezenta hotărâre, că, astfel cum reiese din articolul 3 alineatul (3) TUE, Uniunea instituie nu numai o piață internă, ci acționează și pentru dezvoltarea durabilă a Europei, care este întemeiată printre altele pe o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social, și promovează printre altele protecția socială (a se vedea, în ceea ce privește Tratatul CE, Hotărârea din 11 decembrie 2007, International Transport Workers' Federation și Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, punctul 78).

77 Așadar, întrucât Uniunea nu are numai o finalitate economică, ci și o finalitate socială, drepturile care rezultă din dispozițiile tratatului referitoare la libera circulație a mărfurilor, a persoanelor, a serviciilor și a capitalurilor trebuie puse în balanță cu obiectivele urmărite prin politica socială, printre care

figurează, astfel cum reiese din articolul 151 primul paragraf TFUE, promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres, o protecție socială adecvată, dialogul social, dezvoltarea resurselor umane care să permită un nivel ridicat și durabil al ocupării forței de muncă și combaterea excluziunii (a se vedea în acest sens, în ceea ce privește dispozițiile corespunzătoare din Tratatul CE, Hotărârea din 11 decembrie 2007, International Transport Workers' Federation și Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, punctul 79).

78 În același spirit, trebuie amintit că, potrivit articolului 147 alineatul (1) TFUE, Uniunea contribuie la realizarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă prin încurajarea cooperării dintre statele membre, precum și prin susținerea și, în cazul în care este necesar, prin completarea acțiunii lor, cu respectarea totodată pe deplin a competențelor statelor membre în această materie. La rândul său, articolul 147 alineatul (2) TFUE prevede că obiectivul atingerii unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă se ia în considerare în definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor Uniunii. Articolul 9 TFUE, în sfârșit, precizează că, în definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea ține seama de cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă și garantarea unei protecții sociale corespunzătoare.

– Cu privire la proporționalitate

79 În prezent, trebuie să se verifice dacă restricțiile privind libertatea de stabilire și libertatea de a desfășura o activitate comercială pe care le generează o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal pot fi justificate de motivele de interes general identificate la punctele 73-75 din prezenta hotărâre, și anume protecția lucrătorilor și a ocupării forței de muncă.

80 Astfel cum reiese din jurisprudența amintită la punctul 61 din prezenta hotărâre, pentru a fi așa, trebuie ca restricțiile menționate să fie de natură să garanteze obiectivul de interes general pe care îl urmăresc și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia.

81 În această privință, este important de asemenea să se amintească faptul că deși, astfel cum a subliniat în mod repetat Curtea, statele membre dispun de o marjă de apreciere considerabilă în alegerea măsurilor care pot conduce la realizarea obiectivelor politicii lor sociale, este adevărat totuși că această marjă de apreciere nu poate justifica să se aducă atingere drepturilor pe care particularii le au în temeiul prevederilor tratatelor care consacră libertățile lor fundamentale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC, C-208/05, EU:C:2007:16, punctele 39 și 40, Hotărârea din 18 ianuarie 2007, Confédération générale du travail și alții, C-385/05, EU:C:2007:37, punctele 28 și 29, precum și Hotărârea din 13 decembrie 2012, Caves Krier Frères, C-379/11, EU:C:2012:798, punctele 51 și 52).

82 Pe de altă parte și astfel cum s-a amintit la punctul 70 din prezenta hotărâre, limitările aduse liberei exercitări a drepturilor și libertăților fundamentale garantate de cartă și în speță libertății de a desfășura o activitate economică consacrate la articolul 16 din aceasta trebuie să respecte și conținutul esențial al drepturilor și libertăților menționate.

83 În aceste diverse privințe, trebuie, în primul rând, să se constate că simplul fapt că un stat membru prevede, în legislația sa națională, că concedierile colective preconizate trebuie, înaintea oricărei puneri în practică, să fie notificate unei autorități naționale, care este dotată cu prerogative de control ce îi permit, în anumite împrejurări, să se opună unui astfel de proiect pentru motive care au legătură cu protecția lucrătorilor și a ocupării forței de muncă, nu poate fi considerat contrar libertății de stabilire garantate de articolul 49 TFUE nici libertății de a desfășura o activitate comercială consacrate la articolul 16 din cartă.

84 Astfel, pe de o parte, un mecanism de încadrare a concedierilor colective precum cel descris la punctul anterior nu pare, ca principiu, de natură să afecteze conținutul esențial al libertății de a desfășura o activitate comercială consacrate la articolul 16 din cartă.

85 Deși, astfel cum s-a subliniat la punctul 69 din prezenta hotărâre, instituirea unui asemenea regim de încadrare constituie o ingerință în exercitarea libertății de a desfășura o activitate comercială și în special a libertății contractuale, de care dispun în principiu întreprinderile, îndeosebi în privința lucrătorilor pe care îi angajează, trebuie amintit în această privință că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, libertatea de a desfășura o activitate comercială nu apare ca o prerogativă absolută, ci trebuie să fie luată în considerare din perspectiva funcției sale în societate (a se vedea în special Hotărârea din 22 ianuarie 2013, Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, punctul 45 și jurisprudența citată).

86 În temeiul acestei jurisprudențe și având în vedere modul de redactare a articolului 16 din cartă, care este diferit de modul de redactare a celorlalte libertăți fundamentale consacrate în titlul II din aceasta, fiind însă apropiat de modul de redactare a anumitor dispoziții din titlul IV din aceeași cartă, libertatea de a desfășura o activitate comercială poate face obiectul unei serii ample de intervenții ale autorității publice, susceptibile să stabilească, în interesul general, limitări privind exercitarea activității economice (Hotărârea din 22 ianuarie 2013, Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, punctul 46).

87 Desigur, Curtea s-a pronunțat deja, cu privire la o reglementare națională în temeiul căreia anumite întreprinderi care nu aveau nicio posibilitate de a participa la organismul de negociere colectivă care trebuia să decidă cu privire la convențiile colective, nici, prin urmare, posibilitatea să își valorifice în mod eficient interesele într-un proces contractual sau să negocieze elementele care determină evoluția condițiilor de muncă ale angajaților lor, în vederea viitoarei lor activități economice, că, într-un astfel de caz, libertatea contractuală a întreprinderilor menționate era în mod serios redusă, astfel încât o asemenea limitare putea să aducă atingere conținutului însuși al dreptului lor la libertatea de a desfășura o activitate comercială (Hotărârea din 18 iulie 2013, Alemo-Herron și alții, C-426/11, EU:C:2013:521, punctele 34 și 35).

88 Cu toate acestea, este suficient să se arate, în speță, că un regim precum cel descris la punctul 83 din prezenta hotărâre nu are, în ceea ce îl privește, în niciun caz drept consecință excluderea, chiar prin natura sa, a oricărei posibilități pentru întreprinderi de a efectua concedieri colective, din moment ce vizează numai să încadreze o astfel de posibilitate. Prin urmare, nu se poate considera că un astfel de regim afectează conținutul esențial al libertății de a desfășura o activitate comercială.

89 Pe de altă parte, trebuie amintit că articolul 52 alineatul (1) din cartă admite că pot fi impuse restrângeri ale exercițiului drepturilor recunoscute prin aceasta numai în cazul în care, prin respectarea principiului proporționalității, acestea sunt necesare și numai dacă răspund efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți. În ceea ce privește astfel de drepturi și libertăți, trebuie să se observe că articolul 30 din cartă prevede că orice lucrător are dreptul la protecție împotriva oricărei concedieri nejustificate, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale.

90 Astfel, un regim național de încadrare precum cel vizat la punctul 83 din prezenta hotărâre trebuie să tindă, în acest domeniu sensibil, spre o conciliere și spre un just echilibru între interesele legate de protecția lucrătorilor și a ocupării forței de muncă, în special împotriva concedierilor nejustificate și a consecințelor concedierilor colective pentru lucrători, și cele legate de libertatea de stabilire și de libertatea de a desfășura o activitate comercială a operatorilor economici pe care le consacră articolul 49 TFUE și articolul 16 din cartă.

91 Deciziile despre care este vorba în speță sunt decizii economice și comerciale care pot avea repercusiuni asupra locurilor de muncă ale unui număr important de lucrători în cadrul unei întreprinderi (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 37).

92 Or, având în vedere amploarea potențială a repercusiunilor menționate, un mecanism de încadrare a concedierilor colective precum cel descris la punctele 83 și 90 din prezenta hotărâre poate, în lipsa, mai ales, a oricăror norme din dreptul Uniunii destinate să prevină astfel de concedieri și care ar depăși domeniile informării și consultării acoperite de Directiva 98/59, să se dovedească a fi de natură a contribui la întărirea nivelului de protecție efectivă a lucrătorilor și a încadrării lor în muncă, reglementând, pe fond, luarea unor astfel de decizii economice și comerciale de întreprinderi. Un asemenea mecanism este astfel propriu să garanteze realizarea obiectivelor de interes general astfel urmărite.

93 Pe de altă parte, având în vedere marja de apreciere de care dispun statele membre în urmărirea politicii lor sociale, acestea sunt, în principiu, îndreptățite să considere existența unui asemenea mecanism de încadrare ca fiind necesară pentru a garanta un nivel sporit de protecție a lucrătorilor și a locurilor lor de muncă. În special, nu rezultă că măsuri de tip mai puțin constrângător ar asigura realizarea obiectivelor astfel urmărite într-un mod la fel de eficace precum cel care rezultă din instituirea unei asemenea încadrări.

94 Privită astfel la nivel de principiu, o astfel de încadrare a condițiilor în care se pot efectua concedieri colective poate, așadar, să îndeplinească cerințele care decurg din principiul proporționalității, și, prin urmare, să fie compatibilă, din acest punct de vedere, cu articolul 49 TFUE și cu articolul 16 din cartă.

95 În al doilea rând, trebuie să se verifice dacă modalitățile concrete care caracterizează în speță regimul de încadrare a concedierilor colective pe care le prevede reglementarea în discuție în litigiul principal și mai ales cele trei criterii de care autoritatea publică competentă este chemată să țină seama în scopul de a decide dacă să se opună sau să nu se opună unei concedieri colective sunt de natură să asigure respectarea efectivă a cerințelor amintite la punctele 79-82 din prezenta hotărâre.

96 În această privință, trebuie să se indice, de la bun început, că criteriul „interesului economiei naționale” la care se referă reglementarea menționată nu poate fi admis.

97 Astfel, o interdicție de a efectua o concediere colectivă care ar fi impusă în special de preocuparea de a evita ca un sector economic și, așadar, economia țării să suporte consecințele negative ale acesteia trebuie considerată ca urmărind un obiectiv de natură economică care, așa cum s-a subliniat deja la punctul 72 din prezenta hotărâre și cum a amintit avocatul general la punctul 66 din concluzii, nu poate constitui un motiv de interes general care să justifice o restricție privind o libertate fundamentală garantată de tratat (a se vedea prin analogie Hotărârea din 5 iunie 1997, SETTG, C-398/95, EU:C:1997:282, punctul 23).

98 În schimb, în ceea ce privește celelalte două criterii de apreciere la care se referă reglementarea în discuție în litigiul principal, și anume „situația întreprinderii” și „condițiile de pe piața muncii”, acestea par, *a priori*, desigur, să poată fi legate de obiectivele legitime de interes general pe care le reprezintă protecția lucrătorilor și a ocupării forței de muncă.

99 Cu toate acestea, este necesar să se constate că astfel de criterii sunt formulate într-o manieră foarte generală și imprecisă. Or, astfel cum reiese dintr-o jurisprudență constantă, atunci când prerogativele de intervenție ale unui stat membru sau ale unei autorități publice precum prerogativele de opoziție cu care este investit în speță ministrul nu sunt supuse niciunei condiții, cu excepția unei referiri la asemenea criterii formulate într-o manieră generală, fără a fi precizate împrejurările specifice și obiective în care vor fi exercitate aceste prerogative, rezultă o atingere gravă a libertății respective,

care poate conduce, fiind vorba, precum în speță, de decizii al căror caracter fundamental în viața unei întreprinderi a fost deja subliniat la punctul 54 din prezenta hotărâre, la excluderea libertății menționate (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 4 iunie 2002, Comisia/Franța, C-483/99, EU:C:2002:327, punctele 50 și 51, precum și Hotărârea din 26 martie 2009, Comisia/Italia, C-326/07, EU:C:2009:193, punctele 51 și 52).

100 Chiar dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal indică faptul că prerogativa de a nu autoriza concedierea colectivă cu care este investită în speță autoritatea publică trebuie să se exercite prin intermediul unei analize a dosarului, ținând seama de situația întreprinderii, precum și de condițiile de pe piața muncii, și să dea naștere unei decizii motivate, se impune să se constate că, în lipsa unor precizări cu privire la împrejurările concrete în care prerogativa în cauză poate fi exercitată, angajatorii vizați nu știu în ce împrejurări specifice și obiective poate fi aplicată această prerogativă, situațiile în care aceasta se poate exercita fiind potențial numeroase, nedeterminate și nedeterminabile și lăsând autorității respective o largă marjă de apreciere dificil de controlat. Asemenea criterii, care nu sunt precise și nu se întemeiază astfel pe condiții obiective și controlabile, depășesc ceea ce este necesar pentru atingerea scopurilor menționate și nu pot, prin urmare, să îndeplinească cerințele principiului proporționalității (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 iunie 2002, Comisia/Franța, C-483/99, EU:C:2002:327, punctele 51 și 53, Hotărârea din 26 martie 2009, Comisia/Italia, C-326/07, EU:C:2009:193, punctele 66 și 72, precum și Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Comisia/Grecia, C-244/11, EU:C:2012:694, punctele 74-77 și 86).

101 Pe de altă parte, astfel cum rezultă și din jurisprudența Curții, deși împrejurarea că exercitarea unei asemenea prerogative de opoziție poate fi supusă controlului instanței naționale este necesară pentru protejarea întreprinderilor în raport cu aplicarea normelor privind libertatea de stabilire, numai această împrejurare nu este totuși suficientă pentru a înlătura incompatibilitatea cu aceste norme a celor două criterii de apreciere menționate mai sus (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 martie 2009, Comisia/Italia, C-326/07, EU:C:2009:193, punctele 54 și 72), din moment ce în special reglementarea respectivă nu furnizează instanței naționale mai multe criterii suficient de precise pentru a-i permite să controleze exercitarea puterii discreționare a autorității administrative (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 mai 2003, Comisia/Spania, C-463/00, EU:C:2003:272, punctul 79).

102 Reiese că un regim de control și de opoziție precum cel instituit de reglementarea în discuție în litigiul principal nu respectă, din cauza modalităților sale concrete, cerințele amintite la punctul 61 din prezenta hotărâre și încalcă, în consecință, articolul 49 TFUE.

103 Pentru identitate de rațiune, o astfel de reglementare nu respectă nici principiul proporționalității prevăzut la articolul 52 alineatul (1) din cartă și, prin urmare, nici articolul 16 din aceasta.

104 Având în vedere tot ceea ce precedă, este necesar să se răspundă la al doilea aspect al primei întrebări că articolul 49 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, unei reglementări naționale în temeiul căreia un angajator nu poate, în lipsa unui acord cu reprezentanții lucrătorilor cu privire la o concediere colectivă preconizată, să efectueze o astfel de concediere decât cu condiția ca autoritatea publică națională competentă căreia trebuie să îi fie notificat acest proiect să nu adopte, în termenul prevăzut de reglementarea menționată și după examinarea dosarului și evaluarea condițiilor de pe piața muncii, a situației întreprinderii, precum și a interesului economiei naționale, o decizie motivată de a nu autoriza realizarea tuturor sau a unei părți din concedierile preconizate.

Cu privire la a doua întrebare

105 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere dorește să afle în esență dacă, în cazul în care la prima întrebare se răspunde că Directiva 98/59 și/sau articolul 49 TFUE trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, o astfel de reglementare națională poate totuși să fie compatibilă cu aceste dispoziții atunci când există motive sociale serioase, într-un context caracterizat de o criză economică gravă și de o rată a șomajului deosebit de ridicată.

106 În ceea ce privește, în primul rând, Directiva 98/59, este necesar să se precizeze că, presupunând că instanța națională constată, cu ocazia examinării despre care este vorba la punctele 43 și 44 din prezenta hotărâre, că reglementarea în discuție în litigiul principal este de natură să priveze dispozițiile acestei directive de efectul lor util, astfel încât nu o respectă pe aceasta din urmă, împrejurarea că contextul național este caracterizat de o criză economică gravă și de o rată a șomajului deosebit de ridicată nu autorizează cu siguranță mai mult un stat membru să priveze de efect util dispozițiile directivei menționate, aceasta din urmă necuprinzând, într-adevăr, nicio clauză de salvgardare cu efectul de a autoriza derogarea în mod excepțional de la dispozițiile de armonizare pe care le cuprinde în prezența unui astfel de context național.

107 În ceea ce privește, în al doilea rând, articolul 49 TFUE, trebuie amintit că, în afara posibilității ca anumite obstacole în calea libertății de stabilire care rezultă din măsuri naționale să poată, conform jurisprudenței Curții și în condițiile amintite la punctul 61 din prezenta hotărâre, să fie justificate în raport cu anumite motive imperative de interes general, tratatele nu prevăd, în schimb, că se poate, în afara ipotezelor menționate, să se deroge de la această dispoziție a dreptului primar sau că aceasta poate, astfel cum pare să sugereze instanța de trimitere prin intermediul celei de a doua întrebări, pur și simplu să fie înlăturată, pentru motivul existenței unui context național precum cel menționat la punctul 105 din prezenta hotărâre.

108 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că existența eventuală, într-un stat membru, a unui context caracterizat printr-o criză economică gravă și printr-o rată a șomajului deosebit de ridicată nu este de natură să afecteze răspunsurile date la prima întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

109 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 (Marea Cameră) declară:

1) Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretată în sensul că nu se opune, în principiu, unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia un angajator nu poate, în lipsa unui acord cu reprezentanții lucrătorilor cu privire la o concediere colectivă preconizată, să efectueze o astfel de concediere decât cu condiția ca autoritatea publică națională competentă căreia trebuie să îi fie notificată această concediere preconizată să nu adopte, în termenul prevăzut de reglementarea menționată și după examinarea dosarului și evaluarea condițiilor de pe piața muncii, a situației întreprinderii, precum și a interesului economiei naționale, o decizie motivată de a nu autoriza realizarea tuturor sau a unei părți din concedierile preconizate. Situația este însă diferită dacă se dovedește, ceea ce revine, dacă este cazul, instanței de trimitere să verifice, că, având în vedere cele trei criterii de evaluare la care face trimitere această reglementare

și aplicarea concretă a acestora de către autoritatea publică menționată sub controlul instanțelor competente, reglementarea menționată are drept consecință privarea dispozițiilor acestei directive de efectul lor util.

Articolul 49 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, unei reglementări naționale precum cea vizată la prima teză de la primul paragraf al prezentului punct.

2) **Existența eventuală, într-un stat membru, a unui context caracterizat printr-o criză economică gravă și printr-o rată a șomajului deosebit de ridicată nu este de natură să afecteze răspunsurile de la punctul 1 din prezentul dispozitiv.**

Semnături