HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

13 mai 2015 *

„Trimitere preliminară — Politica socială — Concedieri colective — Directiva 98/59/CE — Noțiunea «unitate» — Modalități de calcul al numărului de lucrători concediați”

În cauza C-392/13,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Spania), prin decizia din 9 iulie 2013, primită de Curte la 9 iulie 2013, în procedura

Andrés Rabal Cañas

împotriva

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul T. von Danwitz, președinte de cameră, și domnii C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (raportor) și D. Šváby, judecători,

avocat general: domnul N. Wahl,

grefier: domnul I. Illéssy, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 20 noiembrie 2014,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru guvernul spaniol, de M. J. García-Valdecasas Dorrego, în calitate de agent;

— pentru guvernul ungar, de M. Fehér și de K. Szíjjártó, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de J. Enegren și de R. Vidal Puig, precum și de J. Samnadda, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 5 februarie 2015,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: spaniola.

Hotărâre

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

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Rabal Cañas, pe de o parte, și Nexea Gestión Documental SA (denumită în continuare „Nexea”) și Fondo de Garantía Salarial, pe de altă parte, cu privire la concedierea domnului Rabal Cañas, pe care acesta o consideră ca fiind contrară dispozițiilor acestei directive.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Din considerentul (1) al Directivei 98/59 reiese că aceasta a codificat Directiva 75/129/CEE a Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislației statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 48, p. 29).

4 În temeiul considerentului (2) al Directivei 98/59, 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 Uniunii Europene.

5 Considerentele (3) și (4) ale acestei directive au următorul cuprins:

„(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;”

6 Considerentul (7) al directivei menționate subliniază necesitatea de a promova apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective.

7 Articolul 1 din aceeași directivă, intitulat „Definiții și domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) În sensul prezentei directive:

(a) «concedieri colective» reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:

(i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:

— de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;

— de cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători;

— de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători;

(ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;

[…]

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.

2. Prezenta directivă nu se aplică:

(a) concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării sau realizării acestor contracte;

[…]”

8 Articolul 2 din Directiva 98/59 prevede:

„(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).

[…]”

9 Articolul 3 alineatul (1) din această directivă prevede:

„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.”

10 Articolul 4 alineatele (1) și (2) din directiva menționată are următorul cuprins:

„(1) Concedierile colective preconizate, notificate autorității publice competente, produc efecte în cel puțin 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 [alineatul (1)].

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

11 Articolul 5 din aceeași directivă prevede:

„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 spaniol

12 În temeiul articolului 49 alineatul (1) litera (c) din Legea privind statutul lucrătorilor (Ley del Estatuto de los Trabajadores), în versiunea aplicabilă la data faptelor din litigiul principal (denumită în continuare „ET”), contractul de muncă încetează prin expirarea duratei convenite sau prin realizarea lucrării ori a serviciului care face obiectul contractului.

13 Articolul 51 din ET prevede:

„1. În sensul dispozițiilor prezentei legi, prin concediere colectivă se înțelege încetarea contractelor de muncă pentru cauze economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție, în cazul în care, într-o perioadă de 90 de zile, aceasta afectează cel puțin:

a) 10 lucrători în întreprinderile care încadrează mai puțin de 100 de lucrători;

b) 10 % din numărul lucrătorilor în întreprinderile care încadrează între 100 și 300 de lucrători;

c) 30 de lucrători în întreprinderile care încadrează mai mult de 300 de lucrători.

Se consideră că există cauze economice în cazul în care rezultatele întreprinderii indică o situație economică negativă, cum ar fi cazurile caracterizate prin existența unor pierderi actuale sau previzibile ori prin diminuarea persistentă a nivelului veniturilor obișnuite sau a vânzărilor. În orice caz, diminuarea este considerată persistentă în cazul în care, timp de trei trimestre consecutive, nivelul veniturilor obișnuite sau al vânzărilor în fiecare trimestru este mai scăzut decât cel înregistrat în același trimestru al anului anterior.

Se consideră că există cauze tehnice atunci când schimbările intervin, printre altele, în domeniul mijloacelor sau al instrumentelor de producție; cauzele sunt considerate a fi legate de organizare atunci când schimbările intervin în special în domeniul sistemelor și al metodelor de lucru ale personalului sau în modul de organizare a producției, iar cauzele sunt considerate a fi legate de producție atunci când schimbările intervin în special în legătură cu cererea de produse sau de servicii pe care întreprinderea intenționează să le introducă pe piață.

Prin concediere colectivă se înțelege și încetarea contractelor de muncă ale întregului personal al întreprinderii, cu condiția ca numărul lucrătorilor afectați să fie mai mare de cinci, atunci când concedierea colectivă are loc în urma încetării totale a activității întreprinderii pentru aceleași cauze precum cele menționate mai sus.

La calculul numărului de încetări ale contractelor de muncă la care face referire primul paragraf al prezentului alineat, se va ține seama și de toate celelalte încetări intervenite în perioada de referință la inițiativa întreprinzătorului, pentru alte motive, care nu au legătură cu persoana lucrătorului și sunt diferite de cele prevăzute la articolul 49 alineatul 1 litera c) din prezenta lege, cu condiția ca numărul lucrătorilor afectați să fie cel puțin egal cu cinci.

În cazul în care, pentru perioade succesive de 90 de zile și în scopul eludării dispozițiilor prezentului articol, întreprinderea efectuează încetări ale contractelor de muncă în temeiul articolului 52 litera c) din prezenta lege într-un număr inferior pragurilor indicate și fără apariția de noi cauze care să justifice acest comportament, aceste noi încetări ale contractelor de muncă sunt considerate a fi efectuate cu încălcarea legii și sunt declarate nule și fără efect.

2. Concedierea colectivă trebuie să fie precedată de o perioadă de consultări cu reprezentanții legali ai lucrătorilor pentru o durată maximă de 30 de zile calendaristice sau de 15 zile în cazul întreprinderilor cu mai puțin de 50 de lucrători. Consultarea cu reprezentanții legali ai lucrătorilor va trebui să privească cel puțin posibilitățile de a evita sau de a reduce concedierile colective și de a atenua consecințele acestora prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare, cum ar fi măsuri de reclasificare sau acțiuni de formare ori de recalificare profesională în vederea ameliorării încadrării în muncă.

Întreprinzătorul efectuează comunicarea referitoare la deschiderea perioadei de consultări prin scrisoare adresată reprezentanților legali ai lucrătorilor, iar o copie a acesteia este transmisă autorității de protecție a muncii. Această comunicare scrisă conține următoarele informații:

a) specificarea cauzelor concedierii colective, în conformitate cu alineatul (1);

Comunicarea în cauză trebuie să fie însoțită de un memoriu explicativ al cauzelor concedierii colective și de celelalte aspecte menționate la paragraful anterior […]

[…]

De îndată ce s-a scurs perioada de consultări, întreprinzătorul comunică rezultatul acesteia autorității de protecție a muncii. În cazul în care s-a ajuns la un acord, întreprinzătorul transmite o copie integrală a acestuia. În caz contrar, transmite reprezentanților lucrătorilor și autorității de protecție a muncii decizia finală privind concedierea colectivă pe care a adoptat-o împreună cu condițiile de concediere.

[…]”

Situația de fapt din litigiul principal și întrebările preliminare

14 Domnul Rabal Cañas lucra, începând de la 14 ianuarie 2008, în calitate de agent calificat la Nexea, societate care făcea parte din grupul comercial Correos al cărei capital social era deținut în totalitate de Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Aceasta din urmă este o societate publică comercială subordonată Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (Ministerul Economiei și al Administrației Publice) al cărei obiectiv constă în gestionarea și în rentabilizarea participațiilor cu caracter comercial care i-au fost atribuite de guvern.

15 În luna iulie 2012, Nexea deținea două unități, situate la Madrid și la Barcelona (Spania), în care erau încadrate 164 și, respectiv, 20 de persoane. La 20 iulie 2012, această întreprindere a concediat 14 salariați la unitatea din Madrid, invocând o reducere a cifrei de afaceri timp de trei trimestre consecutive, precum și pierderile suferite în cursul anului 2011 și cele previzibile pentru anul 2012. Acțiunile în justiție formulate având ca obiect contestarea acestor concedieri au fost respinse.

16 În luna august 2012, au încetat două contracte de muncă ale unor salariați ai unității din Barcelona și, în luna septembrie 2012, a încetat contractul unui salariat al unității din Madrid.

17 În lunile octombrie și noiembrie 2012, au survenit alte cinci încetări ale unor contracte de muncă, trei în cadrul unității din Madrid, iar celelalte două în cadrul celei din Barcelona, din cauza expirării unor contracte de muncă pe durată determinată care fuseseră încheiate pentru a face față creșterii producției.

18 La 20 decembrie 2012, domnul Rabal Cañas și alți 12 salariați ai unității din Barcelona au fost informați cu privire la concedierea lor pentru motive economice și legate de producție, precum și de organizare care obligau Nexea să închidă unitatea respectivă și să transfere restul personalului vizat la Madrid. Motivele invocate erau, în esență, aceleași ca cele invocate cu ocazia concedierilor intervenite în luna iulie 2012.

19 Domnul Rabal Cañas a contestat concedierea sa la instanța de trimitere, invocând nulitatea acesteia, pentru motivul că Nexea ar fi eludat în mod fraudulos aplicarea procedurii referitoare la concedierile colective care, în temeiul Directivei 98/59, ar avea caracter obligatoriu.

20 Reclamantul din litigiul principal consideră, pe de o parte, că Nexea ar fi trebuit să recurgă la această procedură, întrucât închiderea unității din Barcelona, care a condus, în luna decembrie 2012, la 16 încetări ale raporturilor de muncă, putea fi considerată ca fiind o concediere colectivă, dat fiind că această închidere și concedierea ansamblului personalului echivalau cu închiderea întreprinderii sau cu încetarea activității comerciale a acesteia.

21 Domnul Rabal Cañas susține, pe de altă parte, că, având în vedere că trebuie să se țină seama de toate încetările contractelor de muncă, care le includ și pe cele ale unor contracte de muncă pe durată determinată, era atins pragul definit de reglementarea națională de transpunere a Directivei 98/59 dincolo de care procedura referitoare la concedierea colectivă este obligatorie.

22 Instanța de trimitere ridică, în primul rând, problema dacă noțiunea „concedieri colective”, definită la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, dat fiind că include toate concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau din mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care restrânge, precum reglementarea în discuție în litigiul principal, domeniul de aplicare al acestei noțiuni la încetările care se datorează unor cauze economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție.

23 În al doilea rând, această instanță solicită să se stabilească dacă articolul 1 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, în vederea calculării numărului de concedieri necesare pentru a putea reține calificarea „concedieri colective”, trebuie luate în calcul încetările raporturilor de muncă ce rezultă în urma expirării contractelor de muncă individuale.

24 În al treilea rând, instanța de trimitere ridică problema dacă articolul 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59, care exclude din domeniul de aplicare al acestei directive concedierile colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, trebuie interpretat în sensul că această excepție se definește exclusiv prin criteriul strict cantitativ care figurează la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din directiva menționată sau dacă este necesar ca motivul de încetare colectivă a raportului de muncă să rezulte din același context de încadrare în muncă colectivă pentru aceeași durată sau pentru aceeași sarcină.

25 Această instanță precizează, în ceea ce privește cele trei întrebări adresate, că, în funcție de răspunsurile care vor fi date la acestea, cele 5 încetări ale contractelor de muncă intervenite în cursul lunilor octombrie și noiembrie 2012, din cauza caracterului temporar al acestor contracte, ar putea fi adăugate la cele 13 concedieri efectuate în luna decembrie 2012, printre care figurează și cea a domnului Rabal Cañas. Ar rezulta de aici un număr total de încetări ale contractelor de muncă egal cu 18 într-o perioadă de 90 de zile, acest număr reprezentând mai mult de 10 % din efectiv, și, prin urmare, o calificare a acestora drept „concedieri colective”.

26 În al patrulea rând, instanța de trimitere solicită lămuriri cu privire la noțiunea „unitate”, care figurează la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59. În fapt, dacă pragul de 10 lucrători ar fi fost aplicat unității din Barcelona, concedierile reclamantului din litigiul principal și ale celorlalți 12 salariați vizați, intervenite la aceeași dată, ar fi trebuit să fie calificate drept „concedieri colective”.

27 În această privință, instanța menționată adaugă că, potrivit reglementării naționale în discuție în litigiul principal, și încetarea contractelor de muncă ale întregului personal al întreprinderii este calificată drept „concediere colectivă”, cu condiția ca numărul lucrătorilor afectați să fie mai mare de 5, atunci când concedierea colectivă are loc în urma încetării totale a activității acesteia. În schimb, instanța menționată consideră că această reglementare națională ar rezerva un tratament diferit concedierilor care rezultă din închiderea unității unei întreprinderi.

28 În consecință, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) și articolul 5 din Directiva 98/59 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care raportează pragul numeric prevăzut exclusiv la ansamblul întreprinderii, cu excluderea acelor situații în care acest prag ar fi fost depășit dacă unitatea ar fi fost aleasă drept element de referință.

29 În aceste condiții, Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Barcelona) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Noțiunea «concedieri colective» prevăzută la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, care cuprinde în domeniul său de aplicare toate «concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului», în funcție de pragul numeric stabilit, trebuie interpretată – având în vedere dimensiunea sa comunitară – în sensul că împiedică sau se opune ca norma națională de transpunere să restrângă domeniul de aplicare al acestei noțiuni doar la un anumit tip de încetare, care corespunde unor „motive economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție”, astfel cum prevede articolul 51 alineatul 1 din [ET]?

2) În vederea calculării numărului de concedieri care pot fi luate în calcul pentru a stabili posibila aplicabilitate a «concedierilor colective», astfel cum este definită la articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59, fie ca o «concediere efectuată de un angajator» [articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a)], fie ca «încetare a contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri» [articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf], trebuie luate în calcul cazurile de încetare individuală pentru motivul expirării contractelor pe durată determinată (expirarea duratei sau realizarea lucrării sau a serviciului) precum cele prevăzute la articolul 49 alineatul 1 litera c) din [ET]?

3) Noțiunea «concedieri colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice» în sensul normei de neaplicare prevăzute la articolul 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59 se definește exclusiv prin criteriul strict cantitativ prevăzut la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) sau este necesar, în plus, ca motivul de încetare colectivă să rezulte din același context de încadrare în muncă colectivă pentru aceeași durată, același serviciu sau aceeași lucrare?

4) Noțiunea «unitate», ca «noțiune de drept comunitar» esențială pentru definirea a ceea ce trebuie să se înțeleagă prin «concediere colectivă» în contextul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 și având în vedere caracterul de normă minimă al directivei în sensul articolului 5 din aceasta, admite o interpretare care să permită ca norma de transpunere în reglementarea internă a statului membru, în cazul Regatului Spaniei, articolul 51 alineatul 1 din [ET], să raporteze domeniul de calcul al pragului numeric exclusiv la ansamblul «întreprinderii», cu excluderea acelor situații în care, dacă «unitatea» ar fi fost considerată element de referință, ar fi fost depășit pragul numeric prevăzut de dispoziția menționată?”

Procedura în fața Curții

30 Instanța de trimitere a solicitat Curții, în decizia sa, să judece cauza potrivit unei proceduri accelerate, în aplicarea articolului 105 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții. Această cerere a fost respinsă prin Ordonanța președintelui Curții Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877).

31 Prin scrisoarea din 10 februarie 2015, instanța de trimitere a comunicat Curții observațiile sale privind concluziile avocatului general prezentate la 5 februarie 2015. Considerând că avocatul general a omis să propună un răspuns la a patra întrebare adresată în prezenta cauză, instanța de trimitere a solicitat Curții să invite avocatul general să își completeze concluziile sau, cu titlu subsidiar, să admită observațiile sale ca lămuriri în temeiul articolului 101 din Regulamentul de procedură.

32 În această privință, este necesar să se constate că Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene și Regulamentul de procedură al acesteia nu prevăd posibilitatea ca părțile sau instanța de trimitere să depună observații în răspuns la concluziile prezentate de avocatul general. În plus, potrivit articolului 101 din Regulamentul de procedură, doar Curtea dispune de posibilitatea de a solicita lămuriri instanței de trimitere.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la a patra întrebare

33 Curtea consideră că este necesar să se examineze a patra întrebare în primul rând.

34 Guvernul spaniol apreciază că această a patra întrebare este inadmisibilă, dat fiind că Directiva 98/59 nu este aplicabilă în speță.

35 Acest guvern arată că criteriile prevăzute de această directivă nu permit să se constate, în cauza principală, existența unui caz de concediere colectivă. Acesta amintește că Directiva 98/59 definește domeniul său de aplicare la articolul 1, menționând la alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (i) din acest articol doar unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 de persoane sau, la alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din articolul menționat, cazurile în care concedierile afectează cel puțin 20 de persoane. Dat fiind că unitatea din Barcelona nu atingea niciunul dintre aceste praguri, întrebarea adresată este, în opinia guvernului menționat, ipotetică.

36 Or, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de pertinență. Curtea nu poate refuza să statueze asupra unei cereri de decizie preliminară formulate de o instanță națională decât dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică ori Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (a se vedea printre altele Hotărârea Fish Legal și Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, punctul 30 și jurisprudența citată).

37 Guvernul spaniol consideră că a făcut uz de posibilitatea acordată la articolul 5 din Directiva 98/59, adoptând dispoziții legislative destinate a fi mai favorabile lucrătorilor. Concret, acesta nu a stabilit drept element de referință unitatea, ci întreprinderea. Întrucât calculul pragurilor la nivelul întreprinderii pot constitui un obstacol în calea aplicării procedurii de informare și de consultare prevăzute de această directivă în privința concedierilor în discuție în litigiul principal, instanța de trimitere ridică problema dacă reglementarea națională vizată este conformă cu directiva menționată.

38 În aceste condiții, întrebarea adresată nu poate fi considerată ipotetică.

39 În consecință, a patra întrebare trebuie considerată admisibilă.

40 Prin intermediul acestei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care definește noțiunea „concedieri colective” utilizând ca singur element de referință întreprinderea, iar nu unitatea.

41 Răspunsul la această întrebare impune mai întâi clarificarea noțiunii „unitate”.

42 De la bun început, trebuie constatat, în această privință, că, potrivit jurisprudenței Curții, noțiunea „unitate”, care nu este definită în Directiva 98/59, constituie o noțiune de drept al Uniunii și nu poate să fie definită prin raportare la legislațiile statelor membre (a se vedea în acest sens Hotărârea Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punctul 25). Prin urmare, aceasta trebuie să facă obiectul unei interpretări autonome și uniforme în cadrul ordinii juridice a Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punctul 23).

43 Curtea a interpretat deja noțiunea „unitate” sau „unități” care figurează la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59.

44 La punctul 31 din Hotărârea Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), Curtea, făcând trimitere la punctul 15 din Hotărârea Botzen și alții (186/83, EU:C:1985:58), a arătat că raportul de muncă se caracterizează, în esență, prin legătura care există între lucrător și partea din întreprindere unde este repartizat pentru îndeplinirea atribuțiilor sale. Prin urmare, Curtea a decis la punctul 32 din Hotărârea Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) că este necesar să se interpreteze noțiunea „unitate”, menționată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, în sensul că desemnează, în

funcție de împrejurări, unitatea în care lucrătorii vizați de concediere sunt încadrați pentru îndeplinirea atribuțiilor lor. Pentru definirea noțiunii „unitate”, nu este esențial faptul că unitatea în cauză dispune de o conducere care să poată efectua în mod independent concedieri colective.

45 În Hotărârea Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), Curtea a adus precizări suplimentare noțiunii „unitate”, în special statuând la punctul 27 din această hotărâre că, în sensul vizat de Directiva 98/59, poate constitui în mod concret o „unitate”, în cadrul unei întreprinderi, o entitate distinctă, caracterizată printr-o anumită continuitate și stabilitate, care este destinată executării uneia sau mai multor sarcini determinate și care dispune de o echipă de lucrători, precum și de mijloace tehnice și de o anumită structură organizatorică de natură a-i permite îndeplinirea acestor sarcini.

46 Prin utilizarea termenilor „entitate distinctă” și „în cadrul unei întreprinderi”, Curtea a precizat că noțiunile „întreprindere” și „unitate” sunt diferite și că unitatea reprezintă în mod normal o parte a unei întreprinderi. Aceasta nu exclude totuși posibilitatea ca, în cazul în care întreprinderea nu dispune de mai multe unități distincte, unitatea să coincidă cu întreprinderea.

47 La punctul 28 din Hotărârea Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), Curtea a considerat că, întrucât Directiva 98/59 are în vedere în special efectele socioeconomice pe care concedierile colective ar putea să le determine într-o anumită conjunctură locală și într-un mediu social determinat, entitatea în cauză nu trebuie să aibă în mod obligatoriu un anumit grad de autonomie juridică, nici să aibă autonomie economică, financiară, administrativă sau tehnologică pentru a putea fi calificată drept „unitate”.

48 În plus, Curtea a statuat, în Hotărârea Lyttle și alții (C-182/13, EU:C:2015:0000, punctul 35), precum și în Hotărârea USDAW și Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, punctul 54), că termenii „unitate” sau „unități” utilizați la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (i) din Directiva 98/59 au același înțeles pe care îl au termenii „unitate” sau „unități” utilizați la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din această directivă.

49 În consecință, în cazul în care o „întreprindere” include mai multe entități care îndeplinesc criteriile menționate la punctele 44, 45 și 47 din prezenta hotărâre, entitatea în care sunt repartizați lucrătorii vizați de concediere pentru îndeplinirea atribuțiilor lor constituie „unitatea” în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, iar numărul de concedieri efectuate în unitatea respectivă trebuie luat în considerare în mod separat de cele intervenite în celelalte unități ale aceleiași întreprinderi (a se vedea în acest sens Hotărârea Lyttle și alții, C-182/13, EU:C:2015:0000, punctul 33, precum și Hotărârea USDAW și Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, punctul 52).

50 În speță, din observațiile formulate de guvernul spaniol și a căror verificare revine instanței de trimitere reiese că, la momentul concedierii în discuție în litigiul principal, Nexea exercita o activitate comercială care consta în furnizarea de servicii poștale hibride în două unități, situate la Madrid și la Barcelona. Deși cele două unități dispuneau de un singur responsabil de producție, de o contabilitate și de o gestiune bugetară comună și exercitau funcții, în esență, identice, și anume imprimarea, procesarea și punerea în plic a corespondenței, unitatea din Barcelona dispunea totuși de un șef de unitate, pus la dispoziția acesteia de unitatea din Madrid și care era responsabil de coordonarea sarcinilor la fața locului. Unitatea din Barcelona a fost deschisă în scopul creșterii capacității Nexea de a gestiona corespondența clienților săi și în special pentru a gestiona comenzile clienților locali ai întreprinderii.

51 Prin urmare, unitatea din Barcelona este susceptibilă să întrunească criteriile enunțate în jurisprudența citată la punctele 44, 45 și 47 din prezenta hotărâre referitoare la noțiunea „unitate” care figurează la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59.

52 Înlocuirea noțiunii „unitate” cu noțiunea „întreprindere” nu poate fi considerată favorabilă lucrătorilor decât cu condiția ca acest element să fie adițional și să nu implice abandonarea sau reducerea protecției acordate lucrătorilor în cazul în care, ținând seama de noțiunea de unitate, numărul de concedieri impus la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, în scopul calificării drept „concedieri colective”, este atins.

53 Astfel, mai concret, o reglementare națională nu ar putea să fie considerată conformă cu articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (i) din Directiva 98/59 decât dacă prevede aplicarea obligațiilor de informare și de consultare care rezultă din articolele 2-4 din aceasta, cel puțin, în cazul concedierii a 10 lucrători în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători. Această obligație este independentă de cerințele suplimentare care rezultă din dreptul național, impuse întreprinderilor care încadrează în mod normal mai puțin de 100 de lucrători.

54 În consecință, încalcă articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 o reglementare națională care introduce, ca singur element de referință, întreprinderea, iar nu unitatea, atunci când aplicarea acestui criteriu are drept consecință împiedicarea procedurii de informare și de consultare prevăzute la articolele 2-4 din această directivă, în timp ce, în cazul în care unitatea ar fi utilizată drept element de referință, concedierile vizate ar trebui să fie calificate drept „concedieri colective” în lumina definiției care figurează la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din directiva menționată.

55 În speță, din dosarul de care dispune Curtea reiese că concedierile în discuție în litigiul principal nu atingeau pragul prevăzut la articolul 51 alineatul (1) primul paragraf litera b) din ET la nivelul întreprinderii care includea cele două unități ale Nexea situate la Madrid și la Barcelona. Întrucât această din urmă unitate nu încadra, în perioada în cauză, mai mult de 20 de lucrători, rezultă că nu a fost atins nici pragul prevăzut la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (i) prima liniuță din Directiva 98/59, nici un alt prag prevăzut la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din această directivă.

56 În împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, Directiva 98/59 nu impune aplicarea articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) într-o situație în care nu sunt întrunite toate elementele unui prag de aplicare prevăzut de această dispoziție.

57 Din considerațiile care precedă rezultă că articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care introduce, ca singur element de referință, întreprinderea, iar nu unitatea, atunci când aplicarea acestui criteriu are drept consecință împiedicarea procedurii de informare și de consultare prevăzute la articolele 2-4 din această directivă, în timp ce, în cazul în care unitatea ar fi utilizată ca element de referință, concedierile vizate ar trebui să fie calificate drept „concedieri colective” în lumina definiției care figurează la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din directiva menționată.

Cu privire la prima întrebare

58 Dat fiind că examinarea celei de a patra întrebări a arătat că Directiva 98/59 nu se aplică în speță, nu este necesar să se răspundă la prima întrebare.

Cu privire la a doua întrebare

59 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, pentru a constata dacă au fost efectuate concedieri colective în sensul acestei dispoziții, este necesar să se ia în calcul și încetările individuale ale contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, în cazul în care aceste încetări intervin la data expirării contractului de muncă sau la data îndeplinirii acestei sarcini.

60 Instanța de trimitere face referire la articolul 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59, potrivit căruia această directivă nu se aplică în cazul concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării sau a realizării acestor contracte. Aceasta sugerează că, prin utilizarea termenilor „concedieri colective” care figurează la această dispoziție, legiuitorul Uniunii a lăsat, *a contrario*, deschisă posibilitatea de a include în noțiunea „concedieri colective” care figurează la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din această directivă încetările individuale ale contractelor.

61 Deși este adevărat că excluderea prevăzută la articolul 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59 se referă în mod exclusiv la concedierile colective, și anume cele al căror număr atinge un prag determinat, de aici nu se poate deduce, *a contrario*, că nici încetările individuale ale contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice nu ar fi excluse din domeniul de aplicare al acestei directive.

62 Totuși, această excludere din domeniul de aplicare al Directivei 98/59 a încetărilor individuale ale unor contracte încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice rezultă în mod clar din textul și din economia acestei directive.

63 Astfel, asemenea contracte nu încetează la inițiativa angajatorului, ci în temeiul clauzelor pe care le conțin sau în temeiul legii aplicabile, la data la care expiră sau la data la care a fost îndeplinită sarcina pentru care au fost încheiate. Prin urmare, ar fi lipsit de sens să se urmeze procedurile prevăzute la articolele 2-4 din Directiva 98/59. În special, obiectivul care constă în evitarea concedierilor colective sau în reducerea numărului acestora și în căutarea unor posibilități de a atenua consecințele lor nu ar putea fi în niciun caz realizat în ceea ce privește concedierile care rezultă din aceste încetări de contracte.

64 Pe de altă parte, interpretarea menționată la punctul 60 a doua teză din prezenta hotărâre ar conduce la un rezultat paradoxal în temeiul căruia concedierile colective care rezultă din încetări ale contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice și care intervin cu ocazia expirării sau a realizării acestor contracte ar fi excluse din domeniul de aplicare al Directivei 98/59, în timp ce asemenea concedieri, considerate în mod individual, nu ar fi excluse din acest domeniu de aplicare.

65 Totuși, instanța de trimitere susține că o includere în domeniul de aplicare al acestei directive a încetărilor individuale ale contractelor încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice ar fi utilă pentru efectuarea unui control al justificării acestor concedieri.

66 În această privință, după cum subliniază Comisia Europeană, deși Directiva 98/59 nu are ca obiect un asemenea control, există în acest scop texte specifice precum în special Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (JO L 80, p. 29, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 120) și Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

67 Din considerațiile care precedă rezultă că trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, pentru a constata dacă au fost efectuate „concedieri colective” în sensul acestei dispoziții, nu este necesar să se ia în calcul încetările individuale ale contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, în cazul în care aceste încetări intervin la data expirării contractului de muncă sau la data îndeplinirii acestei sarcini.

Cu privire la a treia întrebare

68 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, pentru a constata existența unor concedieri colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, este necesar ca motivul unor asemenea concedieri colective să rezulte din același context de încadrare în muncă colectivă pentru aceeași durată sau pentru aceeași sarcină.

69 Trebuie constatat că, după cum reiese din termenii introductivi ai articolului 1 din Directiva 98/59, noțiunea „concedieri colective” este definită în scopul aplicării acestei directive în ansamblul său, inclusiv în scopul aplicării articolului 1 alineatul (2) litera (a) din aceasta. Astfel, interpretarea solicitată a acestei din urmă dispoziții ar putea să limiteze în egală măsură domeniul de aplicare al Directivei 98/59.

70 Or, la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, legiuitorul nu a utilizat decât un singur criteriu calitativ, și anume cel potrivit căruia motivul de concediere trebuie să fie „fără legătură cu persoana lucrătorului”. Acesta nu a prevăzut alte cerințe în ceea ce privește atât nașterea raportului de muncă, cât și încetarea acestui raport. Limitând domeniul de aplicare al acestei directive, asemenea cerințe ar putea să aducă atingere obiectivului directivei menționate care constă, astfel cum reiese din considerentul (2) al acesteia, în protecția lucrătorilor în cazul concedierilor colective.

71 Prin urmare, cerințe precum cele menționate la a treia întrebare nu pot fi considerate justificate în scopul aplicării articolului 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59.

72 Din considerațiile care precedă rezultă că trebuie să se răspundă la a treia întrebare că articolul 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, pentru a constata existența unor concedieri colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, nu este necesar ca motivul unor asemenea concedieri colective să rezulte din același context de încadrare în muncă colectivă pentru aceeași durată sau pentru aceeași sarcină.

Cu privire la cheltuielile de judecată

73 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 cincea) declară:

1) Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care introduce, ca singur element de referință, întreprinderea, iar nu unitatea, atunci când aplicarea acestui criteriu are drept consecință împiedicarea procedurii de informare și de consultare prevăzute la articolele 2-4 din această directivă, în timp ce, în cazul în care unitatea ar fi utilizată ca element de referință, concedierile vizate ar trebui să fie calificate drept „concedieri colective” în lumina definiției care figurează la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din directiva menționată.

2) **Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, pentru a constata dacă au fost efectuate „concedieri colective” în sensul acestei dispoziții, nu este necesar să se ia în calcul încetările individuale ale contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, în cazul în care aceste încetări intervin la data expirării contractului de muncă sau la data îndeplinirii acestei sarcini.**

3) **Articolul 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, pentru a constata existența unor concedieri colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, nu este necesar ca motivul unor asemenea concedieri colective să rezulte din același context de încadrare în muncă colectivă pentru aceeași durată sau pentru aceeași sarcină.**

Semnături