HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

15 februarie 2007 *

În cauza C-270/05,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Areios Pagos (Grecia), prin decizia din 9 iunie 2005, primită de Curte la 1 iulie 2005, în procedura

Athinaïki Chartopoïïa AE

împotriva

L. Panagiotidis și alții,

cu participarea:

Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE),

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul P. Jann, președinte de cameră, domnii E. Juhász (raportor), J. N. Cunha Rodrigues, K. Schiemann și E. Levits, judecători,

* Limba de procedură: greaca.

avocat general: domnul M. Poiares Maduro,
grefier: doamna L. Hewlett, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 26 octombrie 2006,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Athinaïki Chartopoïïa AE, de I.-D. Filiotis, K. Keramefs, M. Merola și C. Santacroce, dikigori;

— pentru L. Panagiotidis și alții, de A. Vagias și E. Dibanidoy-Vraka, dikigori;

— pentru Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE), de A. Kazakos, dikigoros;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de doamna M. Patakia și de domnul J. Enegren, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea noțiunii „unitate" care este prevăzută în special în articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 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 lucrători concediați, pe de o parte, și fostul angajator al acestora, respectiv societatea Athinaïki Chartopoïïa AE (denumită în continuare „societatea"), pe de altă parte, cu privire la legalitatea concedierii colective intervenite ca urmare a deciziei societății de încetare a activității uneia dintre unitățile sale de producție.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Din cuprinsul considerentului (1) al Directivei 98/59 rezultă că, din motive de claritate și rațională, aceasta a realizat o codificare a Directivei 75/129/CEE a Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislației statelor membre cu

privire la concedierile colective (JO L 48, p. 29), astfel cum a fost modificată de Directiva 92/56/CEE a Consiliului din 24 iunie 1992 (JO L 245, p. 3). Conform considerentului (2) al Directivei 98/59, aceasta urmărește „să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității".

4 Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 stabilește sfera de aplicare a acesteia după cum urmează:

„(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;

[...]"

5 Articolul 1 alineatul (2) din Directiva 98/59 enumeră cazurile în care aceasta nu se aplică. În cadrul Directivei 75/129, articolul 1 alineatul (2) litera (d) prevedea că aceasta nu se aplică „lucrătorilor afectați de încetarea activității unei unități ca rezultat al unei hotărâri judecătorești". Litera (d) menționată a fost eliminată de Directiva 92/56 și nu a fost preluată de Directiva 98/59.

6 Articolul 2 alineatele (1), (2) și (3) din Directiva 98/59 prevede anumite obligații în sarcina angajatorului care intenționează să efectueze concedieri colective. În primul rând, acesta este obligat să inițieze consultări cu reprezentanții lucrătorilor, consultări care să se refere cel puțin la posibilitățile de a evita sau de a reduce concedierile, precum și de a atenua consecințele acestora. De asemenea, acesta este obligat să le comunice în scris motivele concedierii, numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați, numărul de lucrători încadrați în mod normal, perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate, criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați, precum și metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj.

7 Articolul 3 alineatul (1) din Directiva 98/59 prevede că angajatorul este obligat să notifice în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată și, de asemenea, să îi comunice toate informațiile pe care trebuie să le pună la dispoziția lucrătorilor. Al doilea paragraf al acestei dispoziții prevede:

„Cu toate acestea, statele membre pot prevedea ca, în cazul unor concedieri colective preconizate care rezultă din încetarea activității unei societăți în urma unei hotărâri judecătorești, angajatorul să aibă obligația de a notifica în scris autoritatea publică competentă numai la solicitarea acesteia."

8 Articolul 4 din Directiva 98/59 prevede:

„(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) [...].

[...]

(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).

(4) Statele membre pot să nu aplice prezentul articol în cazul unor concedieri colective preconizate care rezultă din încetarea activității unei societăți ca urmare a unei hotărâri judecătorești."

9 În sfârșit, articolul 5 din Directiva 98/59 prevede că aceasta „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".

Reglementarea națională

10 Directiva 75/129 a fost transpusă în dreptul grec prin Legea nr. 1387/1983. Modificările aduse de Directiva 92/56, precum și varianta codificată introdusă prin Directiva 98/59 au fost transpuse în dreptul grec prin Legea nr. 2736/1999 și prin

Legea nr. 2874/2000, de modificare a Legii nr. 1387/1983 (denumită în continuare „Legea nr. 1387/1983"). Articolul 3 din Legea nr. 1387/1983 impune informarea completă în scris a lucrătorilor de către angajator cu privire la concedierile colective preconizate, obligația acestuia de a iniția consultări cu reprezentanții lucrătorilor, precum și obligația sa de notificare și de informare a autorității publice competente.

11 Articolul 1 alineatul 1 din Legea nr. 1387/1983 prevede:

„Concedieri colective reprezintă concedierile efectuate de unități sau exploatări care încadrează mai mult de 20 de lucrători, pentru motive independente de persoana lucrătorilor, și care depășesc, în cursul fiecărei luni calendaristice, limitele prevăzute la alineatul următor."

12 Articolul 5 alineatele 2-4 din Legea nr. 1387/1983 prevede că, în situația încheierii unui acord între lucrători și angajator în termenul legal de douăzeci de zile prevăzut pentru negocierile între părțile menționate, concedierile colective sunt efectuate conform conținutului acestui acord și intră în vigoare după zece zile de la data comunicării procesului-verbal de constatare a acordului menționat către prefect sau ministrul muncii. În lipsa unui acord între părți, prefectul sau ministrul muncii, după verificarea elementelor dosarului și analizarea datelor legate de piața muncii, a situației unității, precum și a interesului economiei naționale, poate prelungi consultările pentru douăzeci de zile suplimentare sau poate respinge în totalitate ori în parte concedierile preconizate. Angajatorul poate efectua concedieri colective în limitele stabilite de decizia prefectului sau a ministrului muncii.

13 Conform articolului 5 alineatul 5 din această lege:

„Alineatele 2, 3 și 4 din prezentul articol nu se aplică în cazul concedierilor colective care rezultă din încetarea activității unității sau a exploatării ca urmare a unei hotărâri judecătorești."

14 În sfârșit, articolul 6 alineatul 1 din Legea nr. 1387/1983 prevede că acele concedieri colective efectuate cu nerespectarea dispozițiilor acestei legi sunt nule și neavenite.

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

15 Din cuprinsul deciziei de trimitere rezultă că societatea dispune de trei unități distincte de producție, situate în trei localități diferite, și anume o primă unitate de producție de hârtie de scris, hârtie pentru tipărit, pastă mecanică, panouri de particule și de sulfat de aluminiu, în care sunt încadrați 420 de lucrători, o a doua unitate de producție de hârtie fină de bucătărie, hârtie igienică, ambalaje etc. și o a treia unitate de prelucrare a hârtiei fine.

16 Fiecare dintre aceste unități de producție dispune de echipament și de personal specializat distincte și are un director de producție care este responsabil de buna desfășurare a activității, de supravegherea a tot ceea ce este legat de funcționarea instalațiilor unității și de rezolvarea problemelor tehnice. Funcționarea fiecăreia dintre aceste unități de producție nu este influențată de cea a celorlalte. În plus,

deciziile cu privire la cheltuielile de funcționare ale acestora, la achiziționarea materialelor și la calcularea costurilor de producție sunt adoptate, pe baza informațiilor înaintate de unitățile în cauză, la sediul societății, în cadrul căreia un serviciu contabil comun asigură plata salariilor, precum și întocmirea documentelor justificative și a unui bilanț unic.

17 La 18 iulie 2002, consiliul de administrație al societății a hotărât încetarea activității primei unități de producție din cauza pierderilor și concedierea cvasitotalității salariaților acestei unități. În plus, prin scrisoarea din 22 iulie 2002, acesta a invitat reprezentanții lucrătorilor la consultările prevăzute de lege și a comunicat această invitație prefectului și serviciului competent de inspecție a muncii. Cu toate acestea, consiliul de administrație nu a pus la dispoziția reprezentanților personalului bilanțurile și toate datele generale privind societatea, care să ateste necesitatea de a înceta activitatea unității în cauză, ci doar rezultatele deficitare înregistrate de această unitate în cursul ultimelor trei exerciții financiare, și anume în perioada 1999-2001.

18 În acest stadiu și având în vedere că negocierile nu fuseseră concretizate într-un acord în termenele legale, ministrul muncii a prelungit negocierile pentru 20 de zile suplimentare. Societatea nu a participat totuși la aceste negocieri, a denunțat contractele de muncă pe durată nedeterminată ale lucrătorilor și le-a achitat acestora din urmă indemnizațiile prevăzute de lege.

19 Contestația lucrătorilor îndreptată împotriva deciziei de concediere a avut câștig de cauză în primă instanță. Învestită cu judecarea apelului formulat de societate, Efeteio Thrakis (Curtea de Apel din Tracia) a apreciat mai întâi că unitatea de producție în cauză care și-a încetat activitatea nu era autonomă în raport cu societatea apelantă și că, prin urmare, nu i se aplica excepția prevăzută de articolul 5 alineatul 5 din Legea nr. 1387/1983. Deși, conform textului acestei dispoziții, nu sunt vizate decât cazurile în care încetarea activității survine ca urmare a unei hotărâri judecătorești, această prevedere este într-adevăr interpretată de instanțele naționale în sensul că se aplică și atunci când respectiva încetare rezultă dintr-o decizie unilaterală a angajatorului.

20 Efeteio Thrakis a hotărât apoi următoarele:

— societatea apelantă nu a respectat obligația sa de a informa lucrătorii conform articolului 3 din legea sus-menționată și

— a denunțat contractele de muncă în cursul perioadei de prelungire a consultărilor, cu încălcarea prevederilor articolului 5 alineatul 3 din Legea nr. 1387/1983. În consecință, denunțarea contractelor de muncă este lovită de nulitate, conform articolului 6 alineatul 1 din legea menționată.

21 Fiind sesizată cu recursul formulat de societate, Areios Pagos, apreciind că se pune problema unei chestiuni de interpretare a unui act al unei instituții comunitare și având în vedere că hotărârea sa nu este supusă niciunei căi de atac în dreptul intern, a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Situația de fapt sus-menționată, reținută de Efeteio, se încadrează în noțiunea de drept comunitar «unitate», în sensul vizat de directivele Consiliului, menționate în considerentele prezentei ordonanțe, și de Legea nr. 1387/1983 privitoare la «controlul concedierilor colective și alte dispoziții»?"

Cu privire la întrebarea preliminară

22 Prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere se referă la hotărârea pronunțată de Efeteio Thrakis, potrivit căreia unitatea de producție din acțiunea principală nu era autonomă în raport cu societatea, și solicită, în esență, să se stabilească dacă o astfel de unitate de producție se încadrează în noțiunea „unitate" în sensul vizat de Directiva 98/59.

23 În această privință, se impune a sublinia că, în conformitate cu jurisprudența Curții, noțiunea „unitate", care nu este definită în această directivă, constituie o noțiune de drept comunitar și nu poate să fie definită prin raportare la legislațiile statelor membre (hotărârea din 7 decembrie 1995, Rockfon, C-449/93, Rec., p. I-4291, punctele 23 și 25). Prin urmare, aceasta trebuie să facă obiectul unei interpretări autonome și uniforme în cadrul ordinii juridice comunitare.

24 Curtea a subliniat de asemenea că termenii utilizați în diversele versiuni lingvistice ale Directivei 98/59 pentru a desemna noțiunea „unitate" diferă într-o anumită măsură și au o conotație diferită, semnificând, după caz, unitate, întreprindere, punct de lucru, unitate locală sau loc de muncă (a se vedea hotărârea Rockfon, citată anterior, punctele 26 și 27).

25 În lumina acestor considerații și a obiectivului acestei directive care, astfel cum rezultă din considerentul (2), urmărește în special să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, Curtea a interpretat noțiunea „unitate" prevăzută în Directiva 98/59 și mai ales în articolul 1 alineatul (1) litera (a) ca desemnând, în funcție de situație, unitatea în care lucrătorii vizați de concediere sunt încadrați pentru îndeplinirea atribuțiilor lor (hotărârea Rockfon, citată anterior, punctele 31 și 32, precum și jurisprudența citată).

26 Astfel fiind, Curtea a definit noțiunea „unitate" într-o manieră extensivă, pentru a limita, în măsura posibilului, cazurile de concediere colectivă care nu ar intra în sfera de aplicare a Directivei 98/59 datorită calificării juridice a acestei noțiuni la nivel național (a se vedea în special hotărârea din 7 septembrie 2006, Agorastoudis și alții, C-187/05-C-190/05, Rec., p. I-7775, punctul 37). Cu toate acestea, având în vedere caracterul general al acestei definiții, aceasta nu poate fi prin ea însăși hotărâtoare în aprecierea circumstanțelor concrete ale acțiunii principale.

27 Astfel, în sensul vizat de Directiva 98/59, poate constitui 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.

28 Ținând cont că obiectivul urmărit de 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, pentru a putea fi calificată drept „unitate", entitatea în cauză nu ar trebui să fie obligatoriu caracterizată de un anumit grad de autonomie juridică, nici de o autonomie economică, financiară, administrativă sau tehnologică.

29 Urmând, de altfel, acest raționament, Curtea a apreciat că, pentru definirea noțiunii „unitate", nu este esențial faptul că unitatea în cauză dispune sau nu de o conducere care să poată efectua în mod independent concedieri colective (hotărârea Rockfon, citată anterior, punctul 34 și punctul 2 din dispozitiv). În același sens, nu este necesară nicio separare geografică față de celelalte unități și instalații ale întreprinderii.

30 Față de aceste considerente, se impune a se constata în primul rând că utilizarea alternativă, în Legea nr. 1387/1983, a termenilor „unitate" și „exploatare" nu este, prin ea însăși, contrară Directivei 98/59, cu condiția de a respecta interpretarea dată de Curte noțiunii „unitate" și de a nu utiliza acești doi termeni în scopul excluderii unor categorii de lucrători din sfera de protecție impusă de această directivă.

31 În continuare, în ceea ce privește natura unității de producție din acțiunea principală, din actele dosarului rezultă că această unitate este una dintre cele trei unități de producție separate de care dispune societatea. Unitatea numără 420 de lucrători, dispune de un echipament și de un personal specializat distincte, funcționarea sa nu este influențată de cea a celorlalte unități și are un director de producție care este responsabil de buna desfășurare a activității și de supravegherea a tot ceea ce este legat de funcționarea instalațiilor unității, precum și de rezolvarea problemelor tehnice.

32 Aceste elemente îi conferă în mod vădit unei astfel de entități natura de „unitate" în sensul vizat de Directiva 98/59, conform considerentelor expuse de Curte la punctele 27-29 din prezenta hotărâre, și determină încadrarea entității în cauză în această noțiune comunitară. Este lipsit de relevanță sub acest aspect faptul că deciziile cu privire la cheltuielile de funcționare ale fiecăreia dintre cele trei unități, la achiziționarea materialelor și la calcularea costurilor de producție sunt adoptate la sediul societății, unde funcționează un serviciu contabil comun.

33 Pentru a da un răspuns util instanței de trimitere, se impune a sublinia în plus că, așa cum rezultă din actele dosarului, Efeteio Thrakis a apreciat că unitatea de producție din acțiunea principală, nefiind autonomă față de societate, nu constituie o „unitate"

și, de aceea, nu intră în sfera de aplicare a excepției prevăzute de articolul 5 alineatul 5 din Legea nr. 1387/1983, care asigură transpunerea în dreptul intern a dispoziției derogatorii din articolul 4 alineatul (4) din Directiva 98/59.

34 Cu alte cuvinte, conform aprecierii acestei instanțe, dacă această unitate de producție ar fi fost autonomă și ar fi constituit o „unitate", derogarea sus-menționată ar fi fost aplicabilă, în măsura în care încetarea activităților unității menționate ar fi fost determinată de decizia unilaterală a angajatorului.

35 Această apreciere face parte din aceeași abordare jurisprudențială națională care a stat la originea hotărârii Agorastoudis și alții, citată anterior, și nu își găsește un fundament în Directiva 98/59. Prin urmare, este necesar să se precizeze în acest sens, astfel cum în mod temeinic a observat Comisia Comunităților Europene, că derogarea sus-menționată nu ar fi aplicabilă nici chiar în situația în care s-ar constata că entitatea din acțiunea principală este autonomă și că aceasta constituie o „unitate".

36 Într-adevăr, pentru aceleași motive precum acelea expuse la punctele 25-45 ale hotărârii Agorastoudis și alții, citată anterior, dispoziția derogatorie în cauză este aplicabilă exclusiv în cazul în care încetarea activităților unei întreprinderi sau unei exploatări decurge dintr-o hotărâre judecătorească. În toate celelalte cazuri, și în special atunci când încetarea activității unității este determinată de decizia unilaterală a angajatorului, acesta are obligația de a continua consultările cu lucrătorii pe parcursul unui termen suplimentar în fața autorității publice competente.

37 În sfârșit, se impune a se sublinia că, în cadrul procedurii derulate în fața Curții, s-a invocat cu insistență problema compatibilității cu Directiva 98/59 și cu articolul 43 CE a intervenției autorităților publice naționale, și anume a prefectului sau a ministrului muncii, prevăzută de articolul 5 alineatul 3 din Legea nr. 1387/1983. Această problemă nu a făcut totuși obiectul prezentei cereri de pronunțare a unei hotărâri preliminare.

38 Având în vedere considerentele care precedă, se impune a răspunde la întrebarea formulată în sensul că Directiva 98/59, și în special articolul 1 alineatul (1) litera (a), trebuie interpretată în sensul că o unitate de producție precum aceea din acțiunea principală corespunde noțiunii „unitate" în sensul vizat de această directivă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

39 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, 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 întâi) declară:

Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, și în special articolul 1 alineatul (1) litera (a), trebuie interpretată în sensul că o unitate de producție precum aceea din acțiunea principală corespunde noțiunii „unitate" în sensul vizat de această directivă.

Semnături