HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

3 martie 2011 *

În cauzele conexate C-235/10-C-239/10,

având ca obiect cereri de pronunțare a unor hotărâri preliminare formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Cour de cassation (Curtea de Casație) (Luxemburg), prin deciziile din 29 aprilie 2010, primite de Curte la 12 mai 2010, în procedurile

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Limba de procedură: franceza.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

împotriva

Landsbanki Luxembourg SA, aflată în lichidare,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte de cameră, domnii E. Juhász (raportor), G. Arestis, J. Malenovský, și T. von Danwitz, judecători,

avocat general: doamna V. Trstenjak,
grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru domnul Claes, doamna Jeanjean, domnii Rémy și Schneider, precum și doamna Tran, de R. Michel, avocat;

— pentru Landsbanki Luxemburg SA, aflată în lichidare, de C. Jungers, avocat;

— pentru Comisia Europeană, de domnul G. Rozet, în calitate de agent,

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

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererile de pronunțare a unor hotărâri preliminare privesc interpretarea articolelor 1-3 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 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între domnul Claes, doamna Jeanjean, domnii Rémy și Schneider, precum și doamna Tran, pe de o parte, și Landsbanki Luxembourg SA (denumită în continuare „Landsbanki"), aflată în lichidare, pe de altă parte, privind rezilierea imediată a contractelor lor de muncă, ca urmare a unei hotărâri judecătorești prin care s-a dispus dizolvarea și lichidarea acesteia din urmă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 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) prevedea la articolul 1 alineatul (2) litera (d), în versiunea inițială, că această directivă nu se aplică lucrătorilor afectați de încetarea activității unei instituții care decurge dintr-o hotărâre judecătorească.

4 Potrivit celui de al treilea considerent al Directivei 92/56/CEE a Consiliului din 24 iunie 1992, de modificare a Directivei 75/129 (JO L 245, p. 3), este necesar să se prevadă că Directiva 75/129 se aplică în principiu și concedierilor colective care survin ca urmare a încetării activității instituției care decurge dintr-o hotărâre judecătorească.

5 Articolul 1 din Directiva 92/56 a eliminat articolul 1 alineatul (2) litera (d) din Directiva 75/129.

6 Potrivit celui de al șaselea considerent al Directivei 92/56, este necesar să se prevadă că obligațiile angajatorilor cu privire la informare, consultare și notificare se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator.

7 Directiva 75/129, astfel cum a fost modificată prin Directiva 92/56, a fost abrogată și înlocuită prin Directiva 98/59.

8 Potrivit considerentului (9) al Directivei 98/59, care codifică Directiva 75/129, cu modificările ulterioare, este necesar să se prevadă că prezenta directivă se aplică în principiu și concedierilor colective care survin ca urmare a încetării activității instituției care decurge dintr-o hotărâre judecătorească.

9 În temeiul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, în sensul acesteia, „concedieri colective" reprezintă concedierile efectuate de un angajator din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în măsura în care sunt îndeplinite anumite condiții de natură cantitativă și temporală.

10 Potrivit articolului 1 alineatul (2) din directiva menționată, aceasta nu se aplică în cazul:

„(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;

(b) lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau, în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, de organisme echivalente);

(c) echipajelor navelor maritime."

11 Articolul 2 din aceeași directivă 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.

Statele membre pot să prevadă că reprezentanții [lucrătorilor] pot apela la serviciile unor experți în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.

(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/sau 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).

(4) Obligațiile prevăzute la alineatele (1)-(3) se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator.

În ceea ce privește presupusele încălcări ale obligațiilor de informare, consultare și notificare prevăzute de prezenta directivă, nu se va lua în considerare nicio justificare a angajatorului conform căreia întreprinderea care a luat decizia ce a dus la concedierile colective nu i-a furnizat informațiile necesare."

12 Articolul 3 din Directiva 98/59 are următorul conținut:

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

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.

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."

13 Potrivit articolului 4 din această directivă:

„(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 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).

(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."

Dreptul național

14 Articolul L. 125-1 alineatul 1 din Codul muncii luxemburghez (code du travail luxembourgeois) prevede:

„[C]ontractul de muncă este reziliat cu efect imediat în cazul încetării activității ca urmare a decesului, a incapacității fizice sau a declarării în stare de faliment a angajatorului. [...]

Cu excepția situației în care activitatea este continuată de administratorul judiciar sau de succesorul angajatorului, salariatul are dreptul:

1. la menținerea salariilor aferente lunii în care a survenit evenimentul și lunii subsecvente și

2. la acordarea unei indemnizații egale cu cincizeci la sută din salariul lunar aferent perioadei de preaviz pe care salariatul ar fi putut să îl pretindă [...]

Salariile și indemnizațiile alocate salariatului în conformitate cu paragraful precedent nu pot depăși totuși cuantumul salariilor și indemnizațiilor pe care acesta le-ar fi putut pretinde în cazul concedierii cu preaviz."

15 Articolele L. 166-1-L. 166-5 din acest cod se referă la noțiunea „concediere colectivă" și la obligațiile angajatorului cu ocazia unei asemenea concedieri.

16 Articolul 61 din Legea din 5 aprilie 1993 privind sectorul financiar, în versiunea acesteia care rezultă din Legea din 19 martie 2004 de transpunere, în Legea modificată din 5 aprilie 1993 privind sectorul financiar, a Directivei 2001/24/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 aprilie 2001 privind reorganizarea și lichidarea instituțiilor de credit (*Mémorial* A 2004, p. 708), prevede:

„(1) Dizolvarea și lichidarea pot interveni atunci când:

a) este evident că regimul de suspendare a plăților prevăzut în capitolul precedent decis anterior nu permite redresarea situației care l-a justificat;

b) situația financiară a instituției este atât de deteriorată încât aceasta nu își mai poate îndeplini angajamentele față de toți titularii unor drepturi de creanță sau de participație;

c) autorizația de funcționare a instituției a fost retrasă, iar decizia respectivă a rămas definitivă.

(2) Numai Commission [de surveillance du secteur financier (Comisia de Supraveghere a Sectorului Financiar)] sau Procureur d'État, Comisia [menționată] fiind citată în cauză în mod legal, poate solicita tribunalului să declare dizolvarea și lichidarea unei instituții.

[...]

(7) Dispunând lichidarea, tribunalul numește un judecător-comisar, precum și unul sau mai mulți lichidatori. Tribunalul hotărăște modul de lichidare. Acesta poate face aplicabile, în măsura pe care o stabilește, normele privind falimentul. În acest caz, poate stabili momentul la care a avut loc încetarea de plăți la o dată cu maximum 6

luni anterioară depunerii cererii prevăzute la articolul 60-2 (3). Modul de lichidare poate fi modificat ulterior, fie din oficiu, fie la cererea lichidatorilor sau a Commission [de surveillance du secteur financier].

[...]"

Acțiunile principale și întrebările preliminare

17 Landsbanki este o instituție de credit cu sediul în Luxemburg.

18 Prin hotărârea din 8 octombrie 2008, tribunal d'arrondissement de Luxembourg (Tribunalul Districtual din Luxemburg), la cererea Landsbanki, a admis ca aceasta să beneficieze de procedura de suspendare a plăților pentru o durată maximă de șase luni și a numit Deloitte SA drept administrator cu misiunea de a controla administrarea patrimoniului.

19 Prin cererea din 27 noiembrie 2008, Procureur d'État de pe lângă tribunal d'arrondissement de Luxembourg a solicitat dizolvarea și lichidarea Landsbanki. Commission de surveillance du secteur financier a solicitat de asemenea lichidarea judiciară a respectivei instituții.

20 Prin hotărârea din 12 decembrie 2008, considerând că situația Landsbanki nu putea fi redresată și că aceasta nu era în măsură să își îndeplinească angajamentele, tribunal d'arrondissement de Luxembourg a dispus dizolvarea sa. Acesta a declarat de asemenea lichidarea Landsbanki și a numit doi lichidatori.

21 Prin scrisoarea din 15 decembrie 2008, respectivii lichidatori, aducând la cunoștința salariaților Landsbanki dizolvarea și lichidarea acesteia, i-au informat că, în conformitate cu articolul L. 125-1 din Codul muncii luxemburghez, contractele lor de muncă încetaseră.

22 La 19 decembrie 2008, a fost retrasă autorizația de funcționare bancară a Landsbanki.

23 Prin cererea din 24 decembrie 2008, reclamanții din acțiunea principală au sesizat președinta tribunal du travail (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) pentru a se constata că, având în vedere calitatea acestora de delegați ai personalului și, respectiv, de femeie însărcinată, concedierea lor era nulă. Aceștia au solicitat reintegrarea imediată.

24 Prin ordonanțele din 10 februarie 2009, președinta tribunal du travail a declarat cererile neîntemeiate, având în vedere împrejurările care fac această reintegrare imposibilă practic.

25 Reclamanții din acțiunea principală au declarat apel împotriva acestor ordonanțe.

26 Prin ordonanțele din 4 iunie 2009, președintele camerei competente a cour d'appel (Curtea de Apel) a declarat apelurile neîntemeiate și a confirmat ordonanțele atacate, considerând că în speță se regăsesc motivele care au determinat legiuitorul să prevadă la articolul L. 125-1 din Codul muncii luxemburghez rezilierea cu efect imediat a contractelor de muncă în cazul încetării activității ca urmare a declarării angajatorului în stare de faliment. Întrucât încetarea activității are drept cauză o stare de fapt

asimilabilă stării de faliment, lichidarea judiciară trebuie asimilată stării de faliment prevăzute la articolul L. 125-1.

27 Reclamanții din acțiunea principală au declarat recurs împotriva ordonanțelor din 4 iunie 2009 în fața Cour de cassation, care, considerând că, pentru a se pronunța în cauzele cu care este sesizată, era necesară interpretarea articolelor 1-3 din Directiva 98/59, a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare, care sunt formulate în termeni identici în fiecare dintre cauzele menționate:

„1) Articolele 1, 2 și 3 din Directiva 98/59 [...] trebuie interpretate în sensul că se aplică în cazul unei încetări a activității survenite ca urmare a declarării în stare de faliment a angajatorului sau ca urmare a unei hotărâri judecătorești prin care se dispune dizolvarea și lichidarea instituției de credit angajatoare pentru insolvabilitate în temeiul articolului 61 alineatul l literele a) și b) din Legea [...] din 5 aprilie 1993 privind sectorul financiar [astfel cum a fost modificată prin Legea din 19 martie 2004], încetare în privința căreia legea națională prevede rezilierea cu efect imediat a contractului de muncă?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la această întrebare, articolele 1, 2 și 3 din Directiva 98/59 trebuie interpretate în sensul că administratorul judiciar sau lichidatorul trebuie asimilat unui angajator care a avut în vedere efectuarea unor concedieri colective și care este în măsură să realizeze, din această perspectivă, actele prevăzute la articolele 2 și 3 din [această] directivă și să efectueze concedierile (Hotărârea din 10 decembrie 2009, Rodríguez Mayor și alții, C-323/08, [Rep., p. I-11621], punctele 39, 40 și 41)?”

28 Prin Ordonanța președintelui Curții din 14 iunie 2010, cauzele C-235/10-C-239/10 au fost conexate pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

29 Prin intermediul primei întrebări formulate, instanța de trimitere urmărește să afle dacă articolele 1-3 din Directiva 98/59 trebuie interpretate în sensul că se aplică încetării activității unei instituții angajatoare ca urmare a unei hotărâri judecătorești prin care se dispune dizolvarea sa și lichidarea sa pentru insolvabilitate, chiar dacă, în cazul unei asemenea încetări, legislația națională prevede rezilierea cu efect imediat a contractelor de muncă ale lucrătorilor.

30 Directiva 75/129 a prevăzut la articolul 1 alineatul (2) litera (d) că aceasta nu se aplică lucrătorilor afectați de încetarea activității instituției care decurge dintr-o hotărâre judecătorească. Această dispoziție prevedea o derogare de la norma prevăzută la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din aceeași directivă, care afirma, în termeni identici cu dispoziția corespunzătoare din Directiva 98/59, că, în sensul Directivei 75/129, „concedieri colective" reprezintă concedierile efectuate de un angajator din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana lucrătorului (Hotărârea din 12 octombrie 2004, Comisia/Portugalia, C-55/02, Rec., p. I-9387, punctul 55).

31 Articolul 1 punctul 1 litera (b) din Directiva 92/56 a eliminat acest articol 1 alineatul (2) litera (d) din Directiva 75/129.

32 Această modificare a fost subliniată de legiuitorul Uniunii în cel de al treilea considerent al Directivei 92/56, potrivit căruia este necesar să se prevadă că Directiva 75/129 se aplică în principiu și concedierilor colective care survin ca urmare a încetării activității instituției care decurge dintr-o hotărâre judecătorească.

33 Curtea a statuat că, de la data acestei modificări a Directivei 75/129, în toate cazurile de concedieri colective ca urmare a încetării activității unei instituții, chiar atunci când aceasta decurge dintr-o hotărâre judecătorească, angajatorul are obligația de a informa și de a consulta lucrătorii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 septembrie 2006, Agorastoudis și alții, C-187/05-C-190/05, Rec., p. I-7775, punctul 33).

34 Trebuie amintit de asemenea că, în paralel cu această extindere a domeniului de aplicare al Directivei 75/129, legiuitorul Uniunii a adăugat la aceasta două dispoziții, prin Directiva 92/56, și anume articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf și articolul 4 alineatul (4).

35 Pe de o parte, articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf permite statelor membre să prevadă 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. Respectiva dispoziție nu privește decât obligația de notificare a concedierilor colective preconizate.

36 Pe de altă parte, potrivit articolului 4 alineatul (4) menționat, statele membre pot să nu aplice alineatele (1)-(3) ale aceluiași articol, referitoare la o concediere colectivă preconizată notificată deja autorității publice competente, în cazul unor concedieri colective care rezultă din încetarea activității unei societăți ca urmare a unei hotărâri judecătorești. Alineatele (1)-(3) ale acestui articol 4 privesc termenele de la care produc efecte concedierile colective preconizate care au fost notificate.

37 Aceste două dispoziții care figurează în secțiunea III din Directiva 75/129, astfel cum a fost modificată prin Directiva 92/56, intitulată „Procedura referitoare la concedierile colective", acordă statelor membre anumite competențe. Totuși, respectivele dispoziții nu restrâng, spre deosebire de cele trei cazuri de neaplicare prevăzute la articolul 1 alineatul (2) din această directivă, domeniul său de aplicare.

38 Prin urmare, domeniul de aplicare al Directivei 75/129, astfel cum a fost modificată prin Directiva 92/56, acoperă, sub rezerva celor trei derogări prevăzute la articolul 1 alineatul (2) din aceasta, concedierile colective care survin ca urmare a încetării activității instituției care decurge dintr-o hotărâre judecătorească.

39 Directiva 98/59 nu cuprinde nicio modificare a dispozițiilor relevante pentru prezenta cauză din cadrul Directivei 75/129, astfel cum a fost modificată prin Directiva 92/56.

40 În primul rând, prevederile celui de al treilea considerent al Directivei 92/56 sunt reluate în considerentul (9) al Directivei 98/59.

41 În al doilea rând, articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf și articolul 4 alineatul (4) din Directiva 98/59 reiau, în termeni identici, dispozițiile corespunzătoare din Directiva 75/129, astfel cum a fost modificată prin Directiva 92/56.

42 În al treilea rând, în Directiva 98/59 nu există nicio dispoziție privind concedierile colective care survin ca urmare a încetării activității instituției care decurge dintr-o hotărâre judecătorească ce nu figura în Directiva 75/129, astfel cum a fost modificată prin Directiva 92/56.

43 Prin urmare, trebuie să se constate că domeniul de aplicare al Directivei 98/59 acoperă, sub rezerva celor trei derogări prevăzute la articolul 1 alineatul (2) din aceasta, concedierile colective care survin ca urmare a încetării activității instituției care decurge dintr-o hotărâre judecătorească.

44 Această constatare nu este repusă în discuție, contrar susținerilor Landsbanki, nici de Hotărârea Rodríguez Mayor și alții, citată anterior, și nici de particularitățile acțiunii principale.

45 În primul rând, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Rodríguez Mayor și alții, citată anterior, se punea problema dacă Directiva 98/59 se opune posibilității ca încetarea contractelor de muncă ale mai multor lucrători, al căror angajator este o persoană fizică, în urma decesului acestui angajator, în ipoteza în care întreprinderea nu este transmisă niciunui moștenitor, să nu fie calificată drept concediere colectivă.

46 Cu toate acestea, trebuie să se constate că există o diferență importantă între situația caracterizată prin decesul angajatorului persoană fizică, a cărui întreprindere nu este transmisă nimănui, și aceea, precum în acțiunea principală, a angajatorului persoană juridică a cărui dizolvare și lichidare au fost decise printr-o hotărâre judecătorească. Astfel, în această din urmă situație, cât timp dispune încă de personalitate juridică, angajatorul rămâne în măsură, pe de o parte, să îndeplinească actele prevăzute la articolele 2 și 3 din Directiva 98/59 și, pe de altă parte, să recurgă eventual la concedieri colective.

47 În al doilea rând, în ceea ce privește particularitățile acțiunii principale, Landsbanki susține în mod eronat că dizolvarea și lichidarea instituției, precum și încetarea contractelor de muncă prevăzută de legislația națională au coincis, astfel încât a devenit imposibil practic ca aceasta să își îndeplinească obligațiile referitoare la consultarea reprezentanților lucrătorilor.

48 În această privință, trebuie să se constate că o situație juridică care rezultă numai din aplicarea dispozițiilor de drept național nu poate determina modul de interpretare a unei reglementări a Uniunii.

49 În aceste condiții, se impune să se răspundă la prima întrebare că articolele 1-3 din Directiva 98/59 trebuie interpretate în sensul că se aplică încetării activității unei instituții angajatoare ca urmare a unei hotărâri judecătorești prin care se dispune dizolvarea sa și lichidarea sa pentru insolvabilitate, chiar dacă, în cazul unei asemenea încetări, legislația națională prevede rezilierea cu efect imediat a contractelor de muncă ale lucrătorilor.

Cu privire la a doua întrebare

50 Reclamanții din acțiunea principală susțin că, în pofida faptului că era în lichidare, Landsbanki continua să fie persoana juridică angajatoare, cu singura diferență că organele sale de reprezentare se modificaseră, consiliul de administrație și conducerea fiind decăzute din toate drepturile, în beneficiul lichidatorilor. Aceștia adaugă că lichidatorii s-au comportat ca adevărați reprezentanți ai angajatorului.

51 Comisia Europeană remarcă, pe de o parte, că, la momentul declarării lichidării, tribunal d'arrondissement de Luxembourg a numit doi lichidatori și, pe de altă parte, că acești lichidatori au menținut o parte a personalului și au contractat în serviciul Landsbanki persoane străine de aceasta.

52 În această privință, trebuie amintit că din răspunsul furnizat la prima întrebare rezultă că, deși o legislație națională prevede rezilierea cu efect imediat a contractelor de muncă în cazul încetării activității unei instituții ca urmare a unei hotărâri judecătorești prin care se dispune dizolvarea acesteia și lichidarea sa pentru insolvabilitate, o asemenea concediere colectivă intră în domeniul de aplicare al Directivei 98/59.

53 În caz de insolvabilitate, personalitatea juridică a instituției ale cărei dizolvare și lichidare sunt dispuse printr-o hotărâre judecătorească nu există decât în scopuri limitate, în special în vederea finalizării acestei proceduri și până la publicarea conturilor închiderii operațiunilor de lichidare. Totuși, o asemenea instituție este obligată, până la data încetării definitive a existenței personalității sale juridice, să își îndeplinească obligațiile prevăzute la articolele 2 și 3 din Directiva 98/59 și care revin angajatorului.

54 În măsura în care conducerea instituției în cauză rămâne în funcție, chiar cu competențe limitate în ceea ce privește administrarea instituției menționate, aceasta trebuie să îndeplinească obligațiile care revin angajatorului în temeiul articolelor 2 și 3 din Directiva 98/59.

55 În schimb, dacă administrarea instituției în cauză este preluată în totalitate de un lichidator, acesta din urmă trebuie să îndeplinească obligațiile care rezultă din Directiva 98/59.

56 Trebuie amintit că consultările prevăzute la articolul 2 din Directiva 98/59 se referă nu numai la posibilitățile de a evita sau de a reduce numărul de concedieri colective, ci și la posibilitățile de a atenua consecințele acestora prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, printre altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, Rep., p. I-8163, punctul 64).

57 În cazul în care obligațiile care decurg din Directiva 98/59 nu sunt prevăzute în sarcina niciunei persoane, instanța națională este obligată să interpreteze dreptul național, în măsura posibilului, în lumina textului și a obiectivelor Directivei 98/59, astfel încât obligațiile prevăzute la articolele 2 și 3 din aceasta să fie respectate și îndeplinite.

58 În aceste condiții, este necesar să se răspundă la a doua întrebare că, până la încetarea definitivă a personalității juridice a unei instituții cu privire la care se dispune dizolvarea și lichidarea, trebuie îndeplinite obligațiile care decurg din articolele 2 și 3 din Directiva 98/59. Obligațiile care revin angajatorului în temeiul acestor articole trebuie executate de conducerea instituției în cauză, cât timp aceasta rămâne în funcție, chiar cu competențe limitate în ceea ce privește administrarea respectivei instituții, sau de lichidatorul acesteia, în măsura în care administrarea instituției menționate este preluată în totalitate de acest lichidator.

Cu privire la cheltuielile de judecată

59 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 a treia) declară:

1) Articolele 1-3 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretate în sensul că se aplică încetării activității unei instituții angajatoare ca urmare a unei hotărâri judecătorești prin care se dispune dizolvarea sa și lichidarea sa pentru insolvabilitate, chiar dacă, în cazul unei asemenea încetări, legislația națională prevede rezilierea cu efect imediat a contractelor de muncă ale lucrătorilor.

2) Până la încetarea definitivă a personalității juridice a unei instituții cu privire la care se dispune dizolvarea și lichidarea, trebuie îndeplinite obligațiile care decurg din articolele 2 și 3 din Directiva 98/59. Obligațiile care revin angajatorului în temeiul acestor articole trebuie executate de conducerea instituției în cauză, cât timp aceasta rămâne în funcție, chiar cu competențe limitate în ceea ce privește administrarea respectivei instituții, sau de lichidatorul acesteia, în măsura în care administrarea instituției menționate este preluată în totalitate de acest lichidator.

Semnături