CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PAOLO MENGOZZI
prezentate la 12 septembrie 2006 [1]

I — Introducere

1. Poate o reglementare naţională de punere în aplicare a anumitor prevederi de dreptul muncii să excludă de la calcularea efectivelor întreprinderilor anumite categorii de lucrători, contrar dispoziţiilor Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare şi consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană [2] şi ale Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislaţiilor statelor membre cu privire la concedierile colective [3]?

2. Acesta este, în esenţă, obiectul celor două întrebări adresate Curţii de către Conseil d'État (Franţa), ca urmare a unor acţiuni în anulare introduse de cinci sindicate franceze împotriva Ordonanţei nr. 2005-892 din 2 august 2005 privind modificarea regulilor de calculare a efectivelor întreprinderilor (denumită în continuare „Ordonanţa nr. 2005-892") [4]. Dorim să subliniem încă de la început că prezenta cauză oferă Curţii ocazia de a interpreta pentru prima dată Directiva 2002/14, denumită uneori şi directiva „Vilvoorde" [5].

II — Cadrul juridic

A — *Dreptul comunitar*

1. Directiva 98/59

3. Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 prevede că, în sensul acesteia:

1 — Limba originală: franceza.

2 — JO L 80, p. 29, Ediţie specială, 05/vol. 6, p. 120.

3 — JO L 225, p. 16, Ediţie specială, 05/vol. 5, p. 95.

4 — JORF din 3 august 2005, p. 12687.

5 — Prin referire la acest oraş din suburbia bruxeleză, pe teritoriul căruia a fost închisă, în iulie 1997, uzina de asamblare de automobile a întreprinderii Renault. Această închidere a provocat un val de reacţii fără precedent în Europa şi a fost, printre altele, la originea, începând din 1998, a adoptării de către Comisie a propunerii de directivă de stabilire a unui cadru general de informare şi consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (JO 1999, C 2, p. 3).

„(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;

(b) «reprezentanții lucrătorilor» reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre.

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."

4. Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 prevede că „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".

5. În plus, potrivit articolului 3 din Directiva 98/59, angajatorul trebuie să notifice în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată. O copie a acestei notificări trebuie să fie comunicată reprezentanților lucrătorilor, care pot transmite astfel autorității publice competente eventualele observații.

2. Directiva 2002/14

Statele membre stabilesc metoda de calculare a pragurilor lucrătorilor încadraţi.

6. Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2002/14 prevede că aceasta „are ca obiectiv instituirea unui cadru general de stabilire a cerinţelor minime ale dreptului la informare şi consultare al lucrătorilor în întreprinderile şi unităţile din Comunitate".

[...]"

7. Articolul 2 litera (d) din Directiva 2002/14 prevede că „prin «salariat» se înţelege orice persoană care, în statul membru în cauză, este protejată ca lucrător în cadrul legislaţiei naţionale privind ocuparea forţei de muncă şi în conformitate cu practicile naţionale".

9. În această privinţă, potrivit considerentului (19) al directivei, cadrul general pe care îl instituie aceasta are ca scop în special „a evita orice constrângeri administrative, financiare sau juridice care ar împiedica crearea şi dezvoltarea întreprinderilor mici şi mijlocii" şi că, în acest sens, „domeniul de aplicare al prezentei directive trebuie restrâns, în conformitate cu opţiunea făcută de statele membre, la întreprinderile cu cel puţin 50 de lucrători sau unităţile care utilizează cel puţin 20 de lucrători".

8. Articolul 3 din Directiva 2002/14 prevede:

„(1) Prezenta directivă se aplică, în conformitate cu opţiunea făcută de statele membre:

(a) întreprinderilor care încadrează cel puţin 50 de lucrători într-un stat membru sau

(b) unităţilor care încadrează cel puţin 20 de lucrători într-un stat membru.

10. Articolul 4 din Directiva 2002/14 prevede că, în conformitate cu principiile enunţate la articolul 1 şi fără a aduce atingere dispoziţiilor şi/sau practicilor în vigoare mai favorabile lucrătorilor, statele membre stabilesc modalităţile de exercitare a dreptului la informare şi consultare la nivelul corespunzător.

11. Articolul 9 alineatul (1) din aceeaşi directivă prevede că aceasta nu aduce atingere procedurilor specifice de informare şi consultare prevăzute la articolul 2 din Directiva 98/59.

12. În sfârșit, articolul 11 din Directiva 2002/14 prevede:

„(1) Statele membre adoptă dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 23 martie 2005 sau se asigură că, cel târziu la această dată, partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.

[...]"

B — *Legislația națională*

13. În temeiul articolului L. 421-1 din Codul muncii francez (code du travail), în unitățile care încadrează cel puțin 11 lucrători, existența delegaților personalului este obligatorie.

14. În plus, în temeiul articolelor L. 321-1-L. 321-17 din Codul muncii francez, dacă o întreprindere încadrează mai mult de 10 lucrători, aceștia trebuie să fie consultați în cadrul procedurilor de concediere din motive economice.

15. Înainte de adoptarea Ordonanței nr. 2005-892, articolul L. 620-10 din Codul muncii era formulat astfel:

„În vederea punerii în aplicare a prezentului cod, efectivele întreprinderii sunt calculate potrivit următoarelor dispoziții:

Salariații titulari ai unui contract pe perioadă nedeterminată cu normă întreagă și lucrătorii la domiciliu sunt luați în considerare în totalitate în efectivul întreprinderii.

Salariații titulari ai unui contract pe perioadă determinată, salariații titulari ai unui contract de muncă intermitent, lucrătorii detașați, inclusiv lucrătorii temporari, sunt luați în considerare în efectivul întreprinderii proporțional cu durata prezenței lor în cursul ultimelor 12 luni. Cu toate acestea, salariații titulari ai unui contract pe perioadă

determinată, salariaţii titulari ai unui contract de muncă temporară sau salariaţii detaşaţi sunt excluşi de la calcularea efectivelor atunci când înlocuiesc un salariat absent sau al cărui contract de muncă este suspendat.

Salariaţii încadraţi cu contract de muncă cu timp parţial, indiferent de natura contractului lor de muncă, sunt luaţi în considerare prin împărţirea sumei totale a orarelor înscrise în contractele lor de muncă la timpul legal sau la timpul convenţional de muncă."

16. Prin articolul 1 din Ordonanţa nr. 2005-892, a fost introdus un nou paragraf în articolul L. 620-10 din Codul muncii francez. Acest paragraf prevede:

„Salariatul angajat după data de 22 iunie 2005 şi având mai puţin de 26 de ani nu este luat în considerare, până la împlinirea vârstei de 26 de ani, la calcularea efectivului personalului întreprinderii de care aparţine, indiferent de natura contractului încheiat cu întreprinderea. Această prevedere nu poate avea ca efect desfiinţarea unei instituţii reprezentative a personalului sau a mandatului unui reprezentant al personalului. Dispoziţiile prezentului paragraf sunt aplicabile până la 31 decembrie 2007."

III — Acţiunea principală şi întrebările preliminare

17. În vederea remedierii situaţiei ocupării forţei de muncă în Franţa, prim-ministrul a prezentat Parlamentului, în declaraţia sa privind politica generală din 8 iunie 2005, un plan de urgenţă pentru ocuparea forţei de muncă. Pentru ca aceste măsuri să poată intra în vigoare începând cu 1 septembrie 2005, guvernul a solicitat abilitarea pentru a legifera prin ordonanţă.

18. Astfel, prin articolul 1 din Legea nr. 2005-846 din 26 iulie 2005, guvernul a fost autorizat să adopte prin ordonanţă orice măsură privind în special „modificarea regulilor de calculare a efectivelor utilizate, în vederea punerii în aplicare a dispoziţiilor referitoare la dreptul muncii sau a obligaţiilor financiare impuse de alte reglementări, cu scopul de a favoriza, începând cu data de 22 iunie 2005, angajarea de către întreprinderi a salariaţilor în vârstă de mai puţin de 26 de ani".

19. La 2 august 2005, guvernul a adoptat Ordonanţa nr. 2005-892, prin articolul 1 din aceasta inserându-se un paragraf suplimentar în articolul L. 620-10 din Codul muncii francez, paragraf reprodus la punctul 16 de mai sus.

20. Confédération générale du travail (CGT), Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération fran-

çaise de l'encadrement (CGC), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) și Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) au introdus acțiuni în anularea articolului 1 din Ordonanța nr. 2005-892.

21. În susținerea acestor acțiuni introduse la Conseil d'État, reclamantele au invocat în special un motiv întemeiat pe faptul că modificarea regulilor de calculare a efectivelor, astfel cum este prevăzută prin Ordonanța nr. 2005-892, ar fi contrară obiectivelor Directivelor 98/59 și 2002/14.

22. Instanța de trimitere subliniază că, deși dispoziția atacată din Ordonanța nr. 2005-892 nu are în mod direct ca efect excluderea aplicării normelor naționale de transpunere a Directivelor 98/58 și 2002/14 în ordinea juridică franceză, nu este mai puțin adevărat că, în ceea ce privește unitățile care încadrează mai mult de 20 de lucrători, dintre care mai puțin de 11 salariați sunt în vârstă de 26 de ani sau mai mult, aplicarea dispoziției în litigiu poate avea drept consecință scutirea angajatorului de anumite obligații care rezultă din cele două directive.

23. Cu toate acestea, considerând că anumite îndoieli persistă în ceea ce privește interpretarea celor două directive, Conseil d'État a decis să suspende judecata și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Având în vedere obiectivul Directivei 2002/14 [...] care este, potrivit [alineatului] (1) al articolului 1, acela de a institui un cadru general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare al lucrătorilor în întreprinderile și unitățile din Comunitate, faptul că directiva încredințează statelor membre sarcina stabilirii metodei de calculare a pragurilor lucrătorilor încadrați trebuie interpretat în sensul că li se permite acestor state să ia în considerare în mod diferit anumite categorii de lucrători în vederea aplicării acestor praguri?

2) În ce măsură Directiva [98/59] poate fi interpretată în sensul că autorizează un mecanism juridic având drept efect ca anumite unități care încadrează în mod obișnuit mai mult de douăzeci de lucrători să fie scutite, chiar dacă numai temporar, de obligația de a crea o structură de reprezentare a lucrătorilor, în temeiul unor reguli de calculare a efectivelor care exclud luarea în considerare a anumitor categorii de salariați în vederea aplicării dispozițiilor privind organizarea acestei reprezentări?"

IV — Procedura în faţa Curţii

24. Prin decizia de trimitere, instanţa naţională a solicitat Curţii, în temeiul articolului 104a alineatul (1) din Regulamentul de procedură, soluţionarea trimiterii preliminare potrivit procedurii accelerate.

25. Preşedintele Curţii a respins această cerere prin ordonanţa din 21 noiembrie 2005.

26. Reclamantele din acţiunea principală, guvernul francez şi Comisia Comunităţilor Europene au prezentat Curţii observaţii scrise, în conformitate cu articolul 20 din Statut. De asemenea, pledoariile acestor părţi au fost ascultate în şedinţa din 7 iunie 2006.

V — Analiza întrebărilor preliminare

A — *Cu privire la prima întrebare preliminară*

1. Observaţii prealabile

27. Mai întâi, pentru a delimita corect problema semnalată de instanţa de trimitere, trebuie subliniat, pe de o parte, că, astfel cum a arătat Comisia în mod întemeiat, Ordonanţa nr. 2005-892 nu stabileşte nicio discriminare între salariaţi, indiferent dacă aceştia au mai mult sau mai puţin de 26 de ani. Într-adevăr, este evident că lucrătorii în vârstă de mai puţin de 26 de ani nu pierd drepturile individuale dobândite în calitatea lor de lucrători, care este recunoscută de dreptul naţional.

28. Cu toate acestea, şi deşi Ordonanţa nr. 2005-892 prevede că nu poate determina *desfiinţarea* instituţiilor reprezentative ale lucrătorilor sau a unui mandat de reprezentant al personalului preexistent, drepturile susceptibile de a fi afectate de dispoziţia în litigiu sunt acelea pe care le are colectivul de lucrători dintr-o întreprindere sau dintr-o unitate în temeiul Directivei 2002/14 în ceea ce priveşte informarea şi consultarea care îi sunt datorate de către angajator. Într-adevăr, astfel cum se va detalia în continuare, ansamblul lucrătorilor dintr-o unitate sau dintr-o întreprindere, iar nu numai cei în vârstă de mai puţin de 26 de ani, este susceptibil de a fi eventual privat, în anumite împrejurări, de drepturile care decurg din Directiva 2002/14 prin punerea în aplicare a Ordonanţei nr. 2005-892.

29. Apoi, considerăm utilă o precizare de ordin semantic în legătură cu întrebarea adresată de instanţa de trimitere. Aceasta din urmă solicită Curţii clarificări cu privire la o reglementare precum cea în discuţie în

acțiunea principală, care ar dispune „luarea în considerare în mod diferit a anumitor categorii de lucrători" în vederea aplicării pragurilor prevăzute de Directiva 2002/14. Or, această calificare nu ni se pare în întregime corectă. Ordonanța nr. 2005-892 nu se interpretează, după părerea noastră, în sensul că ar dispune luarea în considerare în mod diferit a aceleiași categorii de persoane, și anume a lucrătorilor în vârstă de mai puțin de 26 de ani. Într-adevăr, din momentul în care lucrătorii vizați de Ordonanța nr. 2005-892 împlinesc vârsta de 26 de ani și sunt, așadar, luați în considerare la calcularea efectivului întreprinderii pentru a verifica dacă pragurile au fost depășite, aceștia nu mai aparțin, prin definiție, categoriei persoanelor în vârstă de mai puțin de 26 de ani. Prin urmare, nu este vorba de luarea în considerare în mod „diferit" a categoriei lucrătorilor de mai puțin de 26 de ani, ci mai degrabă de excluderea acestei categorii, pe perioada aplicării Ordonanței nr. 2005-892, de la calcularea lucrătorilor care compun efectivul unei întreprinderi pentru a verifica dacă pragul fixat de legislația națională în aplicarea Directivei 2002/14 a fost depășit.

30. De altfel, se observă că, atât în observațiile scrise, cât și în ședință, guvernul francez a menționat cu mai multe ocazii caracterul de excludere al Ordonanței nr. 2005-892 și faptul că a doua întrebare adresată de instanța de trimitere califică acest act ca o reglementare care stabilește „reguli de calculare a efectivului care exclud luarea în considerare" a categoriei lucrătorilor în vârstă de mai puțin de 26 de ani.

31. În consecință, propunem Curții să reformuleze prima întrebare adresată de instanța de trimitere, astfel încât aceasta să se refere la problema de a afla dacă, având în vedere scopul Directivei 2002/14, articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf din aceasta trebuie să fie interpretat în sensul că prerogativa recunoscută statelor membre de a „stabil[i] metoda de calculare a pragurilor lucrătorilor încadrați" include și capacitatea de a exclude, inclusiv în mod temporar, o întreagă categorie de lucrători (în speță, aceia în vârstă de mai puțin de 26 de ani).

32. În această privință, trebuie semnalat că reclamantele din acțiunea principală – care au prezentat observații comune Curții – și Comisia propun să se răspundă negativ la această întrebare.

33. Guvernul francez, dimpotrivă, consideră că articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2002/14 îl autorizează să excludă în mod temporar o întreagă categorie de lucrători în măsura în care această excludere este justificată de obiective de interes general și necesară, precum și proporțională cu respectivele obiective urmărite. Guvernul francez consideră că aceste condiții ar fi în mod vădit îndeplinite în speță, întrucât:

— obiectivul urmărit de Ordonanța nr. 2005-892, și anume lupta împotriva

şomajului tinerilor, este compatibil cu obiectivul enunţat la considerentul (19) al Directivei 2002/14, precum şi cu încercarea de a atinge un nivel ridicat al ocupării forţei de muncă în Comunitate;

— măsura, fiind de aplicare limitată în timp, este proporţională în raport cu obiectivul urmărit;

— impactul dispoziţiei în litigiu se limitează numai la întreprinderile care încadrează cel mult 20 de lucrători, dintre care mai puţin de 11 sunt în vârstă de mai mult de 26 de ani;

— aplicarea dispoziţiei în litigiu nu ar putea avea drept consecinţă desfiinţarea unei instituţii reprezentative a personalului sau a unui mandat de reprezentant al personalului preexistent.

34. În lumina acestor observaţii şi precizări preliminare, considerăm, în ceea ce ne priveşte, că răspunsul care trebuie să fie dat la prima întrebare adresată de instanţa de trimitere poate fi găsit prin determinarea domeniului de aplicare al articolului 3 alineatul (1) din Directiva 2002/14, care, la al doilea paragraf, încredinţează statelor membre sarcina de a stabili „metoda de calculare a pragurilor lucrătorilor încadraţi". Această analiză va fi dezvoltată în continuare.

2. Cu privire la domeniul de aplicare al articolului 3 alineatul (1) din Directiva 2002/14

35. Trebuie amintit faptul că, în temeiul articolului 3 alineatul (1) *primul* paragraf din Directiva 2002/14, entităţile prevăzute de aceasta în legătură cu care statele membre trebuie să introducă modalităţi de informare şi consultare a lucrătorilor sunt, la alegere, fie întreprinderile care încadrează într-un stat membru cel puţin 50 de lucrători, fie unităţile care încadrează cel puţin 20 de lucrători. Odată făcută această alegere, directiva respectivă permite statelor membre să menţină sau să adopte dispoziţii de drept naţional mai favorabile lucrătorilor.

36. În această privinţă, amintim, de asemenea, că, astfel cum rezultă din dispoziţiile Codului muncii francez citate anterior, Republica Franceză a ales cea de a doua posibilitate de la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2002/14, coborând, în acelaşi timp, pragul începând de la care se impune obligaţia de informare şi consultare a lucrătorilor la unităţile care încadrează cel puţin 11 lucrători.

37. Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2002/14, în măsura în care se referă la praguri de „lucrători", trebuie, în opinia noastră, să fie interpretat în coroborare cu articolul 2 litera (d) din această directivă, care precizează ceea ce trebuie înțeles prin termenul „salariat" în sensul directivei respective. Potrivit acestei dispoziții, este vorba despre „orice persoană care, în statul membru în cauză, este protejată ca lucrător în cadrul legislației naționale privind ocuparea forței de muncă și în conformitate cu practicile naționale".

38. Or, în sensul Directivei 2002/14, din momentul în care o persoană corespunde definiției prevăzute la articolul 2 litera (d), cu alte cuvinte din momentul în care este protejată în calitate de salariat în cadrul național, această persoană trebuie în mod obligatoriu să fie luată în considerare la calcularea lucrătorilor, în vederea aplicării pragurilor prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2002/14. În consecință, această persoană trebuie, ca urmare chiar a calității sale de salariat, în sensul directivei, să fie inclusă în calculul lucrătorilor care compun efectivul unității sau al întreprinderii în cauză în vederea aplicării pragurilor prevăzute de acest act.

39. În litigiul din acțiunea principală, este evident că lucrătorii vizați de articolul 1 din Ordonanța nr. 2005-892 sunt protejați, ca atare, de legislația franceză a muncii. În consecință, din interpretarea articolului 3 alineatul (1) primul paragraf coroborat cu articolul 2 litera (d) din Directiva 2002/14 rezultă că lucrătorii vizați de articolul 1 din ordonanța respectivă ar trebui să fie luați în considerare între lucrătorii încadrați de unitățile situate în Franța în vederea aplicării pragului relevant de lucrători prevăzut de Directiva 2002/14.

40. Dorim să subliniem că Directiva 2002/14 nu acordă statelor membre nicio posibilitate de derogare de la aceste dispoziții, cu excepția aceleia prevăzute la articolul 3 alineatul (3) referitoare la echipajele vaselor maritime, care nu este relevantă în litigiul din acțiunea principală.

41. Acestea fiind spuse, trebuie totuși să se verifice dacă, astfel cum susține guvernul francez, *al doilea* paragraf al articolului 3 alineatul (1) din Directiva 2002/14 conferă statelor membre posibilitatea, precum aceea prevăzută de legislația în cauză în acțiunea principală, de a exclude o întreagă categorie de lucrători de la calcularea efectivelor unităților în vederea aplicării pragului relevant de lucrători prevăzut de directiva menționată.

42. Al doilea paragraf al articolului 3 alineatul (1) din Directiva 2002/14 atribuie statelor membre sarcina de a stabili „metoda de calculare a pragurilor lucrătorilor încadrați".

43. În această privinţă, dorim să subliniem că această dispoziţie transferă statelor membre numai sarcina *stabilirii* „metodei de calculare a pragurilor lucrătorilor încadraţi", iar nu prerogativa definirii acestei sintagme.

44. Într-adevăr, avem convingerea că Directiva 2002/14 nu a intenţionat să lase statelor membre prerogativa definirii acestei sintagme. Trebuie amintit că secvenţa de frază citată la punctul precedent face parte din articolul care defineşte „domeniul de aplicare" al directivei respective, care nu poate fi lăsat la discreţia dreptului statelor membre. Exigenţele aplicării uniforme a dreptului comunitar trebuie, aşadar, să determine interpretarea autonomă şi uniformă a textului acestei dispoziţii în întreaga Comunitate, interpretare care trebuie să fie realizată luând în considerare contextul dispoziţiei şi obiectivul urmărit de reglementarea în cauză [6].

45. În general, trebuie să se admită că domeniul de aplicare al sintagmei prevăzute la articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2002/14 nu pare foarte clar. De altfel, caracterul puţin explicit al sintagmei prevăzute de această dispoziţie se află la originea primei întrebări puse de instanţa de trimitere.

6 — A se vedea în acest sens hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk (C-188/03, Rec., p. I-885, punctul 29 şi jurisprudenţa citată).

46. Într-adevăr, de vreme ce, referindu-se la „metoda de calculare a pragurilor", această dispoziţie pare să se raporteze doar la ceea ce am putea numi „reguli de prag", adică modalităţile de calculare a perioadei de referinţă luate în considerare pentru depăşirea pragurilor (spre exemplu, un anumit moment, o perioadă de activitate de mai multe luni sau de mai mulţi ani sau o medie pe mai multe luni sau pe mai mulţi ani de activitate), am putea sugera, de asemenea, precum reclamantele din acţiunea principală şi Comisia, că această sintagmă vizează şi metoda de calculare a *efectivului* unităţii (adică regulile referitoare la modalităţile de numărare a lucrătorilor care au încheiat cu unitatea diferite tipuri de contracte de muncă, precum, în special, contractele de muncă cu timp parţial sau pe perioadă determinată), întrucât pragul se exprimă în raport cu un număr de lucrători dat. În precizările ce urmează, aceste ultime reguli sunt denumite, pentru uşurinţa limbajului, „reguli de ajustare".

47. Examinarea tuturor versiunilor lingvistice ale articolului 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2002/14 nu aduce mai multe clarificări în ceea ce priveşte domeniul exact de aplicare al expresiei conţinute de această dispoziţie, deoarece marea majoritate a acestor versiuni se referă la „praguri" de lucrători încadraţi [7], în timp ce unele dintre

7 — Este cazul versiunilor germană („Schwelle"), engleză („threshold"), daneză („taesklerne"), greacă („ορίων"), italiană („soglie"), letonă („sliekšņi"), malteză („tal-limiti"), poloneză („progu"), portugheză („limiares"), slovacă („limitu"), slovenă („praga") şi suedeză („tröskel").

acestea vizează „numărul" de lucrători încadrați [8]. Mai mult, întrucât din lucrările pregătitoare ale directivei nu transpare în mod clar intenția autorilor cu privire la domeniul de aplicare al expresiei în cauză [9], acestea nu pot furniza indicații utile suplimentare cu privire la interpretarea care trebuie să fie dată acestei sintagme [10].

48. Cu toate acestea, apreciem că domeniul de aplicare al articolului 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2002/14 poate fi dedus din obiectivul logic care a condus la inserarea acestuia.

49. În această privință, trebuie să se pornească de la următoarea constatare: pragurile alternative prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2002/14 nu pot fi aplicate în mod concret decât dacă sunt prevăzute „reguli de prag" și „reguli de ajustare". Într-adevăr, fără adoptarea acestui tip de reguli, unitățile și întreprinderile vizate de directivă se află în imposibilitatea de a determina când și dacă depășesc pragurile de lucrători prevăzute chiar de această directivă.

50. În fața acestei constatări, legiuitorul comunitar dispunea de trei opțiuni.

51. Prima opțiune ar fi fost aceea de stabilire a „regulilor de prag" și a „regulilor de ajustare" printr-o dispoziție chiar a Directivei 2002/14. Dreptul social comunitar oferă, de altfel, o ilustrare cel puțin parțială a unei directive în acest sens [11].

52. Cea de a doua opțiune ar fi putut consta în a nu se prevedea nicio dispoziție în textul Directivei 2002/14, tăcerea acesteia însemnând că statele membre ar fi păstrat implicit, în temeiul competenței lor reziduale, dreptul de a adopta aceste două tipuri de reguli, pentru a putea garanta aplicarea concretă a dispozițiilor directivei. Astfel cum vom arăta în cadrul răspunsului care sugerăm să fie dat la cea de a doua întrebare adresată de instanța de trimitere, acesta este cazul Directivei 98/59.

8 — Precum, spre exemplu, versiunile spaniolă („número"), finlandeză („määrä") și olandeză („aantal").

9 — Se știe că expresia prevăzută la articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2002/14 a apărut în propunerea modificată a Comisiei din 23 mai 2001 [COM (2001) 296 final] ca urmare a amendamentelor propuse de Parlamentul European, fără să fie dată totuși vreo explicație cu privire la terminologia utilizată.

10 — A se vedea în acest sens hotărârea din 1 iunie 1961, Simon/Curtea de Justiție (15/60, Rec., p. 223), și hotărârea din 31 martie 1998, Franța și alții/Comisia (C-68/94 și C-30/95, Rec., p. I-1375, punctul 167).

11 — Este vorba despre articolul 2 alineatul (2) din Directiva 94/45/CE a Consiliului din 22 septembrie 1994 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (JO L 254, p. 64, Ediție specială, 05/vol. 03, p. 107), care precizează că pragurile efectivelor prevăzute de respectiva directivă sunt fixate în funcție de numărul mediu de lucrători, inclusiv lucrătorii cu timp parțial, încadrați în muncă în ultimii doi ani, calculat în conformitate cu legislația și/sau practica națională.

53. Soluţia reţinută în Directiva 2002/14 corespunde celei de a treia opţiuni oferite legiuitorului comunitar: neconsiderând posibilă sau practică stabilirea unor „reguli de prag" şi a unor „reguli de ajustare" chiar prin directivă, acesta a conferit *explicit* statelor membre sarcina de a adopta aceste măsuri [12].

54. Indiferent de alegerea efectuată prin Directiva 2002/14, este foarte clar că obiectivul logic care conduce la necesitatea de a adopta „reguli de prag" şi „reguli de ajustare" este acela de a asigura, într-un mod simplu, dar esenţial, aplicarea concretă a pragurilor prevăzute de directivă şi, în consecinţă, de a asigura *aplicarea* acesteia din urmă.

55. Or, a recunoaşte statelor membre competenţa de a stabili modalităţile de aplicare a unui prag de lucrători nu înseamnă a le autoriza, astfel cum sugerează de fapt guvernul francez, să determine care lucrători pot fi incluşi în „baza" de calcul a pragului de lucrători, excluzând din această bază de calcul o întreagă categorie a acestora.

56. În opinia noastră, rezultă că articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2002/14 nu poate fi interpretat în sensul că permite unui stat membru *să excludă* aplicarea chiar a dispoziţiilor acestei directive, sustrăgând o întreagă categorie de lucrători de la calcularea lucrătorilor încadraţi în unităţile care intră în domeniul de aplicare al acestei directive în vederea aplicării pragului de 20 de lucrători prevăzut de aceasta.

57. Această apreciere este valabilă *a fortiori* atunci când, astfel cum este cazul reglementării în cauză în acţiunea principală, criteriul în temeiul căruia respectivii lucrători sunt excluşi de la acest calcul se bazează pe un element total străin de dimensiunea reală a unităţii în cauză.

58. Desigur, nu este vorba despre admiterea faptului că un stat membru ar fi îndreptăţit

12 — Dreptul comunitar oferă şi un alt exemplu în acest sens, acela al Directivei 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UCIPE şi CEIP (JO L 170, p. 43, Ediţie specială, 05/vol. 05, p. 129), a cărei dispoziţie relevantă este, fără îndoială, formulată într-un mod mai explicit. Clauza 7 din acordul-cadru prevede, într-adevăr, că lucrătorii pe durată determinată trebuie luaţi în considerare în calcularea pragurilor (în special a celor prevăzute în legislaţia comunitară) şi conferă statelor membre sarcina de a defini *modalităţile de aplicare* a acestui calcul. Se constată că, în faţa Conseil d'État, reclamantele din acţiunea principală nu au invocat această directivă în susţinerea acţiunii formulate împotriva Ordonanţei nr. 2005-892, în măsura în care aceasta din urmă se aplică lucrătorilor pe durată determinată de mai puţin de douăzeci şi şase de ani.

să excludă anumiți lucrători, în sensul Directivei 2002/14 – și protejați, așadar, ca atare, în temeiul dreptului național –, de la calcularea efectivului unei unități în temeiul unui criteriu care ar fi legat de timpul de muncă petrecut în această unitate. Într-adevăr, inclusiv în această ipoteză, rămâne aplicabil principiul conform căruia orice lucrător, în sensul Directivei 2002/14, trebuie luat în considerare la calcularea lucrătorilor încadrați, în vederea aplicării directivei.

59. Cu toate acestea, referirea la dimensiunea reală a unității urmărește explicarea motivului pentru care o „regulă de ajustare" a lucrătorilor, în special în funcție de timpul de lucru petrecut în unitatea în cauză, poate fi considerată ca fiind inclusă în domeniul de aplicare al articolului 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2002/14. Într-adevăr, în absența unei astfel de reguli de ajustare, orice lucrător, indiferent de timpul petrecut în unitate, ar trebui să fie luat în calcul ca un element pentru a verifica dacă pragul de 20 de lucrători prevăzut de directivă a fost depășit. Or, o astfel de situație poate avea drept consecință ca unități având o dimensiune reală inferioară pragului prevăzut de directivă să fie totuși obligate să introducă modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor prevăzute de aceasta. Fără a aduce atingere posibilității de alegere oferite statelor membre de a adopta măsuri mai favorabile lucrătorilor, dreptul acordat statelor membre de a adopta „reguli de ajustare" face parte din obiectivul, amintit în considerentul (19) al Directivei 2002/14, conform căruia pragurile prevăzute de acest act au fost fixate în scopul de a evita orice constrângeri asupra dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii. Problema este, așadar, aceea de a recunoaște în mod explicit, în cadrul interpretării propuse mai sus a celui de al doilea paragraf al articolului 3 alineatul (1) din Directiva 2002/14, faptul că statele membre rămân competente în ceea ce privește adoptarea „regulilor de ajustare" a lucrătorilor, în funcție de dimensiunea reală a unității (sau a întreprinderii). De asemenea, dorim să subliniem că această interpretare a dispoziției în cauză ar permite examinarea caracterului eventual disproporționat al unei „reguli de ajustare" a lucrătorilor adoptate de un stat membru [13].

60. Dincolo de această scurtă digresiune, nu este mai puțin adevărat că o reglementare precum cea în cauză în acțiunea principală, care nu se încadrează nici în categoria „regulilor de prag", nici în cea a „regulilor de ajustare" și care nu urmărește să permită aplicarea concretă a pragului relevant de lucrători prevăzut la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2002/14, nu intră în domeniul de aplicare al celui de al doilea paragraf al acestui articol din directivă și se dovedește contrară acesteia din urmă.

13 — Pentru a ilustra această observație, avem în vedere o regulă națională care, în cadrul calculării efectivului unei unități, ar dispune, spre exemplu, că 20 de lucrători cu jumătate de normă echivalează, în vederea aplicării pragului de 20 de lucrători prevăzut de directivă, cu un singur lucrător cu normă întreagă. O astfel de regulă ar fi, după părerea noastră, în mod clar disproporționată.

61. Această concluzie nu poate fi pusă la îndoială de cele două argumente principale prezentate de guvernul francez, potrivit cărora, pe de o parte, obiectivul urmărit de legiuitorul francez, de încurajare a întreprinderilor mici şi mijlocii, prin reducerea sarcinilor care revin acestora, să angajeze un număr mai mare de persoane în vârstă de mai puţin de 26 de ani, ar fi compatibil cu obiectivul Directivei 2002/14 şi, pe de altă parte, situaţiile concrete în care aplicarea articolului 1 din Ordonanţa nr. 2005-892 ar putea să priveze lucrătorii de drepturile conferite de directivă ar fi rare.

62. În ceea ce priveşte primul argument şi în măsura în care obiectivul invocat de guvernul francez se raportează, în esenţă, la lupta împotriva şomajului persoanelor în vârstă de mai puţin de 26 de ani, deşi este adevărat că Directiva 2002/14 nu se opune acestui obiectiv lăudabil, nu este mai puţin adevărat că statul membru este în continuare obligat să respecte în totalitate dispoziţiile acestui act.

63. În măsura în care obiectivul invocat de guvernul francez se raportează mai degrabă la reducerea sarcinilor care revin întreprinderilor mici şi mijlocii, trebuie subliniat că, prin fixarea pragurilor prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2002/14, aceasta deja urmăreşte obiectivul invocat de guvernul francez: considerentul (19) al Directivei 2002/14 îl aminteşte în mod clar atunci când precizează cadrul general instituit de directivă, care are în special „scopul [...] de a evita orice constrângeri administrative, financiare sau juridice care ar împiedica crearea şi dezvoltarea întreprinderilor mici şi mijlocii" şi că, pentru aceasta, „domeniul de aplicare al prezentei directive trebuie restrâns, în conformitate cu opţiunea făcută de statele membre, la întreprinderile cu cel puţin 50 de lucrători sau unităţile care utilizează cel puţin 20 de lucrători". Mai mult, trebuie arătat că Ordonanţa nr. 2005-892 nu se aplică numai întreprinderilor mici şi mijlocii, ci tuturor unităţilor situate pe teritoriul francez. În plus, faptul că, în Franţa, astfel cum a susţinut guvernul francez în cadrul şedinţei, numeroase sarcini impuse întreprinderilor, precum plata unor cotizaţii patronale mai ridicate sau adoptarea unor regulamente interioare, sunt subordonate depăşirii pragurilor efectivelor intră în exclusivitate în domeniul de aplicare al dispoziţiilor de drept naţional şi, în orice caz, nu poate exonera acest stat membru de obligaţia de a respecta pe deplin prevederile Directivei 2002/14.

64. În ceea ce priveşte cel de al doilea argument, apreciem mai întâi că interpretarea obiectivă a unei reguli de drept se adaptează cu greu unui raţionament bazat pe probabilităţi, precum cel propus de guvernul francez.

65. Apoi, trebuie amintit că, în temeiul articolului 11 alineatul (1) din Directiva

2002/14, statele membre trebuie să adopte „orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă". Or, chiar dacă presupunem, astfel cum susține guvernul francez, că aplicarea Ordonanței nr. 2005-892 nu se îndepărtează de exigențele minime de informare și consultare a lucrătorilor, prevăzute de directiva respectivă, decât în situații bine stabilite [14], nu este mai puțin adevărat că statul francez, prin excluderea categoriei lucrătorilor în vârstă de mai puțin de 26 de ani de la calcularea efectivelor unităților, nu mai este în totalitate în măsură, chiar dacă numai temporar, să garanteze că toate unitățile situate pe teritoriu francez și care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2002/14 sunt în măsură să permită informarea și consultarea lucrătorilor pe care îi încadrează.

66. În sfârșit, dacă ar fi reținută interpretarea guvernului francez, statele membre ar putea, mâine, spre exemplu, să dorească excluderea de la calcularea efectivului unei întreprinderi a diverse categorii de lucrători, precum lucrătorii cu timp parțial, cei în vârstă de mai mult de 50 de ani sau lucrătorii care prezintă un anumit tip de handicap. Este evident că o eventuală excludere cumulativă a unor categorii întregi de lucrători de către statele membre ar reduce în mod considerabil, în cele din urmă, situațiile în care întreprinderile și unitățile care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2002/14 ar trebui să faciliteze exercitarea drepturilor de informare și consultare ale lucrătorilor prevăzuți de această directivă și ar aduce atingere aplicării uniforme a dispozițiilor acestui text în Comunitate.

67. Având în vedere considerentele de mai sus, propunem să se răspundă negativ la prima întrebare adresată de instanța de trimitere, respectiv că, având în vedere finalitatea Directivei 2002/14, faptul de a conferi statelor membre prerogativa stabilirii metodei de calculare a pragurilor lucrătorilor încadrați, în temeiul articolului 3 alineatul (1) al doilea paragraf din această directivă, nu poate fi interpretat în sensul că acesta permite statelor membre să procedeze la excluderea temporară a anumitor categorii de lucrători în vederea aplicării acestor praguri.

B — *Cu privire la a doua întrebare preliminară*

68. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită Curții, în

14 — Și anume, în situațiile în care unitățile în cauză ar încadra un număr de lucrători care, indiferent de vârstă, ar fi egal sau superior pragului de 20 de lucrători prevăzut de directivă, dând astfel naștere, în mod normal, drepturilor conferite de acest text, dar care, în același timp, ar încadra mai puțin de 11 salariați cu vârste mai mari de 26 de ani (nedepășind pragul, conform interpretării Codului muncii francez, coroborat cu articolul 1 din Ordonanța nr. 2005-892).

esenţă, să precizeze dacă şi în ce măsură Directiva 98/59 autorizează adoptarea unei măsuri naţionale care are drept efect ca anumite unităţi care încadrează în mod obişnuit mai mult de 20 de lucrători să fie scutite, chiar dacă numai temporar, de obligaţia de a crea o structură de reprezentare a lucrătorilor, în temeiul unor reguli de calculare a efectivelor care exclud luarea în considerare a anumitor categorii de salariaţi în vederea aplicării dispoziţiilor privind organizarea acestei reprezentări.

69. Directiva 98/59 reproduce Directiva 75/129/CEE a Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislaţiilor statelor membre cu privire la concedierile colective [15], astfel cum a fost modificată.

70. Directiva 98/59 are ca obiectiv esenţial să garanteze lucrătorilor din cadrul Comunităţii, prin intermediul unor reguli comune de instituire a unor proceduri reglementate de consultare şi de concediere colectivă, ca reprezentanţii lucrătorilor [16] să fie informaţi şi consultaţi în timp util de către angajatorul care intenţionează să procedeze la o concediere colectivă. Domeniul de aplicare *ratione personae* al acestei obligaţii a angajatorului este limitat totuşi la unităţile care corespund pragurilor stabilite de Directiva 98/59 [17]. Aceste praguri au în vedere, pe de o parte, efectivele unităţilor, şi anume ale unităţilor cu mai puţin de 20 de lucrători, şi, pe de altă parte, numărul de lucrători vizaţi de concedierea colectivă în cadrul acestor unităţi, potrivit articolului 1 din Directiva 98/59. Deşi, contrar celor sugerate de instanţa de trimitere, directiva respectivă nu impune, cel puţin în mod direct şi formal, crearea unei structuri de reprezentare a lucrătorilor, aceasta implică totuşi, ca o condiţie prealabilă informării şi consultării reprezentanţilor lucrătorilor în cadrul concedierilor colective, ca statele membre să adopte măsurile necesare pentru a asigura desemnarea acestor reprezentanţi.

71. Reiese din observaţiile părţilor cu privire la prezenta cauză că Ordonanţa nr. 2005-892 nu afectează calcularea numărului de lucrători a căror concediere se are în vedere. Astfel cum am semnalat deja, această ordonanţă precizează, de asemenea, că nu poate

15 — JO L 48, p. 29. Primul considerent al Directivei 98/59 arată că „din motive de claritate şi raţionalitate, este necesară codificarea Directivei 75/129/CEE [...]".

16 — Articolul 1 litera (b) din Directiva 98/59 defineşte „reprezentanţii lucrătorilor" ca fiind „reprezentanţii lucrătorilor prevăzuţi de legislaţiile sau practicile statelor membre".

17 — Se observă că directiva respectivă nu defineşte ceea ce trebuie să se înţeleagă prin „unitate" în vederea aplicării acestui act, nici nu defineşte noţiunea de „angajator" şi nu indică momentul în care survine „concedierea", aceste noţiuni făcând totuşi obiectul unor clarificări din partea Curţii, respectiv, în hotărârea din 7 decembrie 2005, Rockfon (C-449/93, Rec., p. I-4291), în hotărârea din 16 octombrie 2003, Comisia/Italia (C-32/02, Rec., p. I-12063), şi în hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, citată anterior.

determina desființarea instituțiilor reprezentative ale lucrătorilor sau a unui mandat de reprezentant al personalului preexistente.

72. Astfel cum am subliniat deja în cadrul observațiilor cu privire la prima întrebare adresată de Conseil d'État, Ordonanța nr. 2005-892 afectează totuși calculul lucrătorilor unității prin faptul că exclude temporar de la acest calcul lucrătorii în vârstă de mai puțin de 26 de ani.

73. Deși, în Franța, potrivit articolului L. 321-1 și următoarelor din Codul muncii, consultarea lucrătorilor în cazul aplicării unei proceduri de concediere din motive economice trebuie instituită atunci când întreprinderea încadrează mai mult de 10 lucrători [18], nu este mai puțin adevărat că rezultatul pe care îl poate determina Ordonanța nr. 2005-892 ar putea fi privarea lucrătorilor de drepturile conferite prin Directiva 98/59 în cazul în care unitatea respectivă încadrează mai mult de 20 de lucrători – și depășește, așadar, pragul de 20 de lucrători prevăzut de directiva respectivă, indiferent de vârsta acestora –, dar are mai puțin de 11 lucrători în vârstă de peste 26 de ani, în temeiul regulilor prevăzute de Codul muncii francez și de articolul 1 din Ordonanța nr. 2005-892.

74. Într-adevăr, în această situație, unitatea în cauză fiind scutită de obligația de a organiza desemnarea unor reprezentanți ai personalului, nu ar exista niciun reprezentant al lucrătorilor care să fie informat și consultat anterior concedierii colective preconizate, contrar protecției acordate lucrătorilor de Directiva 98/59.

75. Se observă că Directiva 98/59, spre deosebire de Directiva 2002/14, nu definește noțiunea de lucrător și nu conține o dispoziție similară articolului 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2002/14.

76. În observațiile scrise și în ședință, părțile au dezbătut problema dacă dispozițiile Directivei 2002/14, care, reamintim, stabilește un cadru general de informare și consultare a lucrătorilor, sunt sau nu de natură a clarifica dispozițiile Directivei 98/59 sau chiar de a acoperi eventualele lacune, în special în ceea ce privește definirea noțiunii de lucrător și eventuala aplicare, prin analogie, a articolului 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2002/14.

18 — În hotărârea din 8 iunie 1982, Comisia/Italia (91/81, p. 2133, punctul 11), Curtea a constatat că dispozițiile Directivei 75/129 „trebuie să servească la stabilirea unui corp comun de reglementări, aplicabil în toate statele membre, lăsând, în același timp, statelor membre posibilitatea de a aplica sau de a introduce dispoziții mai favorabile lucrătorilor". O astfel de posibilitate rezultă în prezent din articolul 5 din Directiva 98/59.

77. Reclamantele din acţiunea principală şi guvernul francez au sugerat un răspuns afirmativ la această problemă.

78. În cadrul şedinţei, Comisia s-a opus ferm extinderii propuse de către celelalte părţi în prezenta cauză. Comisia a subliniat în special că cele două directive în discuţie au temeiuri juridice diferite, Directiva 98/59, care se întemeiază pe fostul articol 100 din Tratatul CE (devenit articolul 94 CE), lăsând o marjă de apreciere mult mai mică statelor membre decât dispoziţiile Directivei 2002/14, care are ca temei juridic articolul 137 alineatul (2) CE. Comisia a arătat totodată că motive de natură cronologică şi referitoare la autonomia domeniului de aplicare al fiecăreia dintre aceste directive, astfel cum este ilustrată de articolul 9 din Directiva 2002/14, se opun, de asemenea, abordării sugerate de celelalte părţi în prezenta cauză.

79. Deşi argumentul întemeiat pe articolul 9 din Directiva 2002/14 nu este deosebit de convingător, având în vedere că această dispoziţie nu vizează decât relaţiile pe care le are Directiva 2002/14 cu articolul 2 din Directiva 98/59, iar nu cu celelalte dispoziţii ale acesteia din urmă, nu suntem, în schimb, insensibili la celelalte obiecţii formulate de Comisie, chiar şi numai pentru că este puţin hazardat să se dorească interpretarea, în mod automat, a dispoziţiilor unui act în lumina altui act, care a fost adoptat la aproape patru ani după primul.

80. O ilustrare a dificultăţii şi a caracterului periculos al demersului propus de reclamantele din acţiunea principală şi de guvernul francez rezidă în compararea noţiunilor de „unitate", ambele utilizate de Directivele 98/59 şi 2002/14. În absenţa unei definiţii a acestei noţiuni în cuprinsul Directivei 98/59, Curtea a declarat, în hotărârea Rockfon, citată anterior, că termenul „unitate", în sensul acestei directive, nu poate fi definit prin referire la legislaţiile statelor membre şi trebuie să fie interpretat ca desemnând, în funcţie de împrejurări, unitatea căreia îi sunt afectaţi lucrătorii vizaţi de concediere pentru a-şi îndeplini îndatoririle, indiferent dacă unitatea în cauză dispune de o conducere care poate efectua în mod independent concedieri colective [19]. În schimb, se observă că Directiva 2002/14, precizând la articolul 2 litera (b) că termenul „unitate" înseamnă „o unitate de exploatare definită în conformitate cu legislaţia şi practicile naţionale [...] în care se desfăşoară o activitate economică în mod continuu cu resurse umane şi materiale", a optat pentru un înţeles diferit al acestei noţiuni, făcând trimitere în mod expres la legislaţia şi practicile statelor membre.

19 — Hotărârea din 7 decembrie 1995, Rockfon, citată anterior (punctele 25 şi 32). Mai precis, hotărârea priveşte Directiva 75/129, codificată prin Directiva 98/59.

81. Desigur, acest exemplu nu înseamnă că ar fi imposibil, în cadrul Directivei 98/59, să se definească noțiunea de „lucrător" în mod identic cu definiția reținută în Directiva 2002/14. În plus, în ceea ce privește pragul de 20 de lucrători, prevăzut de Directiva 98/59, statele membre au fost nevoite, în pofida tăcerii acestui text, să introducă „reguli de prag" și „reguli de ajustare", după modelul celor la care se referă articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2002/14, în scopul asigurării aplicării efective a Directivei 98/59.

82. Cu toate acestea, noțiunile prevăzute de Directiva 2002/14 nu se pot extinde la Directiva 98/59, mai ales în absența unor elemente clare care să indice că aceasta a fost intenția exprimată de autorii Directivei 2002/14.

83. În plus, credem că, dintr-un punct de vedere mai pragmatic, Curtea poate foarte bine să dea instanței de trimitere un răspuns util fără a trebui să se pronunțe asupra dezbaterii părților cu privire la relațiile dintre Directiva 2002/14 și Directiva 98/59.

84. Într-adevăr, chiar dacă s-ar considera că ar fi posibilă extinderea la Directiva 98/59 a noțiunii de „lucrător" și a sintagmei prevăzute la articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 2002/14, astfel cum am propus să fie interpretate mai sus, această extindere nu ar schimba cu nimic răspunsul care trebuie dat celei de a doua întrebări adresate de instanța de trimitere.

85. Atât în acest caz, cât și în cazul refuzului de a interpreta Directiva 98/59 în lumina Directivei 2002/14, o reglementare precum cea din acțiunea principală este, în opinia noastră, contrară Directivei 98/59. Într-adevăr, sustrăgând o întreagă categorie de *lucrători* de la calcularea pragului de 20 de lucrători, o reglementare precum cea din acțiunea principală ar permite anumitor unități să se sustragă de la obligația impusă prin Directiva 98/59 de respectare a procedurilor de protejare a lucrătorilor. O astfel de reglementare ar fi, așadar, susceptibilă de a priva anumite grupuri de lucrători de dreptul de a fi informați și ascultați, care le revine de regulă în temeiul acestui act [20], deși Directiva 98/59 nu admite nicio excepție în temeiul căreia statele membre să poată aduce atingere obligației de informare și consultare a reprezentanților lucrătorilor pe care o garantează [21].

20 — A se vedea în acest sens hotărârea Rokfon, citată anterior (punctul 30).

21 — A se vedea în acest sens, cu privire la Directiva 75/129, concluziile avocatului general Van Gerven prezentate în cauza Comisia/Regatul Unit (hotărârea din 8 iunie 1994, C-382/92, Rec., p. I-2435, punctul 10).

VI — Concluzie

86. În lumina considerentelor care precedă, propunem Curții să se pronunțe asupra întrebărilor preliminare adresate de Conseil d'État în prezenta cauză după cum urmează:

„1) Având în vedere finalitatea Directivei 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, faptul de a conferi statelor membre prerogativa stabilirii metodei de calculare a pragurilor lucrătorilor încadrați, în temeiul articolului 3 alineatul (1) al doilea paragraf din această directivă, nu poate fi interpretat în sensul că acesta permite statelor membre să procedeze la excluderea temporară a anumitor categorii de lucrători în vederea aplicării acestor praguri.

2) Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretată în sensul că se opune unei măsuri naționale având drept efect ca anumite unități care încadrează în mod obișnuit mai mult de 20 de lucrători să fie scutite, chiar dacă numai temporar, de obligația de a asigura reprezentarea lucrătorilor în temeiul unor reguli de calculare a efectivelor care exclud luarea în considerare a anumitor categorii de lucrători în vederea aplicării dispozițiilor privind organizarea acestei reprezentări."