HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

10 septembrie 2009 *

În cauza C-44/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Korkein oikeus (Finlanda), prin decizia din 6 februarie 2008, primită de Curte la 8 februarie 2008, în procedura

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry și alții

împotriva

Fujitsu Siemens Computers Oy,

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte de cameră, doamna R. Silva de Lapuerta, domnii E. Juhász (raportor), G. Arestis și J. Malenovský, judecători,

* Limba de procedură: finlandeza.

avocat general: domnul P. Mengozzi,
grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 14 ianuarie 2009,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry și alții, de H. Laitinen, asianajaja;

— pentru Fujitsu Siemens Computers Oy, de P. Uoti, asianajaja;

— pentru guvernul finlandez, de doamna A. Guimaraes-Purokoski, în calitate de agent;

— pentru guvernul Regatului Unit, de domnul L. Seeboruth, în calitate de agent;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii M. Huttunen, P. Aalto și J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 22 aprilie 2009,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 2 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 de Korkein oikeus (Curtea Supremă) în cadrul unui litigiu între Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry și alții, pe de o parte, și Fujitsu Siemens Computers Oy (denumită în continuare „FSC"), pe de altă parte, în legătură cu obligația de a iniția consultări cu reprezentanții lucrătorilor în caz de concedieri colective.

Cadrul juridic

Dreptul comunitar

3 La 17 februarie 1975, Consiliul Comunităților Europene a adoptat Directiva 75/129/CEE privind apropierea legislației statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 48, p. 29), care a fost modificată prin Directiva 92/56/CEE a Consiliului din 24 iunie 1992 (JO L 245, p. 3).

4 Directiva 75/129 a fost abrogată prin Directiva 98/59. Considerentele (2), (9) şi (11) ale acesteia din urmă au următorul cuprins:

„[…] este important să se acorde o protecţie sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice şi sociale echilibrate în cadrul Comunităţii;

[…]

[…] este necesar să se prevadă că prezenta directivă se aplică în principiu şi concedierilor colective care rezultă ca urmare a încetării activităţii instituţiei care decurge dintr-o hotărâre judecătorească;

[…]

[…] este necesar să se prevadă că obligaţiile angajatorilor cu privire la informare, consultare şi notificare se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator”.

5 Articolul 2 alineatul (1) din această directivă prevede: „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.”

6 Articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din directiva menționată prevede:

„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.”

7 Articolul 2 alineatul (3) primul paragraf din Directiva 98/59 precizează că, pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile utile și să le comunice în scris elementele enumerate la acest paragraf.

8 Potrivit articolului 2 alineatul (4) din Directiva 98/59:

„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."

9 Articolul 3 alineatul (1) din directiva menționată are următorul cuprins:

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

[…]

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

10 Articolul 4 alineatele (1) și (2) din această directivă 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), 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."

Dreptul național

11 Legea 725/1978 privind cooperarea în cadrul întreprinderilor [yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978)], astfel cum a fost modificată prin Legile 51/1993 și 906/1996 (denumită în continuare „Legea privind cooperarea"), prevede la articolul 1 că, în vederea ameliorării activității întreprinderilor, precum și a condițiilor de muncă și a eficientizării cooperării dintre angajator și personal, precum și a cooperării reciproce a personalului, trebuie sporite posibilitățile lucrătorilor de a influența gestionarea aspectelor referitoare la munca și la locul lor de muncă.

12 Potrivit articolului 6 alineatele 3 și 3b din Legea privind cooperarea, intră în domeniul de aplicare al procedurii de cooperare închiderea sau transferul în altă localitate a întreprinderii sau a unei părți din aceasta, extinderea sau reducerea substanțială a activității sale, precum și, în special, trecerea la normă redusă, trecerea temporară în șomaj tehnic și concedieri din motive specifice producției sau care prezintă un caracter economic.

13 Articolul 7 alineatul 1 din această lege prevede că, înainte ca angajatorul să ia o decizie din cele prevăzute la articolul 6, acesta trebuie să efectueze consultări privind motivele măsurii, efectele sale și alternativele la aceasta cu lucrătorii și cu agenții sau reprezentanții personalului vizați. Potrivit alineatului 2 al acestui articol, angajatorul trebuie, înaintea declanșării acestei proceduri de cooperare, să prezinte informațiile necesare lucrătorilor, precum și reprezentanților personalului vizat în legătură cu

măsura în cauză. Aceste informații, cum ar fi informații cu privire la motivele concedierilor preconizate, o estimare a numărului lucrătorilor de diferite categorii care vor fi vizați, o estimare a termenului în care se prevede realizarea concedierilor planificate, precum și informații cu privire la principiile pe baza cărora sunt desemnați lucrătorii care sunt vizați de concediere trebuie furnizate în scris în cazul în care angajatorul intenționează să concedieze, să trimită temporar în șomaj pentru o perioadă mai mare de 90 de zile sau să treacă la normă redusă cel puțin 10 lucrători.

14 Articolul 7a alineatul 1 din legea menționată prevede că, în cazurile menționate la articolul 6 alineatele 1-5, trebuie adresată o propunere scrisă de consultare cu cel puțin 5 zile înainte de începutul consultărilor, dacă măsura care trebuie negociată va determina după toate probabilitățile concedierea, trecerea la normă redusă sau trecerea în șomaj temporar a unuia sau a mai multor lucrători.

15 Potrivit articolului 7b din Legea privind cooperarea, în cazul în care propunerea de consultare privește măsuri referitoare la o reducere de personal, această propunere sau informațiile incluse în aceasta trebuie notificate în scris oficiului forțelor de muncă la începerea consultărilor, cu excepția cazului în care au fost transmise într-un alt context informații echivalente. Dacă elementele pertinente obținute în timpul consultărilor diferă în mod considerabil de informațiile transmise anterior, angajatorul trebuie să furnizeze și aceste elemente oficiului forțelor de muncă.

16 Potrivit articolului 8 din această lege, dacă angajatorul și reprezentanții personalului nu au stabilit o altă procedură, se consideră că angajatorul și-a îndeplinit obligația de consultare în cazul în care măsura preconizată a făcut obiectul unui tratament conform articolului 7 din legea menționată. Cu toate acestea, dacă această măsură va determina după toate probabilitățile concedierea, trecerea la normă redusă sau trecerea temporară în șomaj pentru o perioadă mai mare de 90 de zile a cel puțin 10 lucrători, se consideră că angajatorul și-a îndeplinit obligația de consultare numai la expirarea unui termen de cel puțin șase săptămâni de la începutul consultărilor. În plus, cu excepția încheierii unui acord contrar, examinarea alternativelor la măsura preconizată poate începe cel mai devreme după 7 zile de la examinarea motivelor și a efectelor.

17 În temeiul articolului 15a din Legea privind cooperarea, în cazul în care a fost adoptată o decizie, în mod deliberat sau prin neglijență manifestă, cu încălcarea dispozițiilor articolului 7 alineatele 1-3, ale articolului 7a sau ale articolului 8 din această lege și, din motive legate de această decizie, un lucrător a trecut la normă redusă sau în șomaj temporar ori a fost concediat, acesta are dreptul de a obține de la angajator o despăgubire în valoare de maximum 20 de luni de salariu.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

18 Ca urmare a regrupării într-o întreprindere comună a anumitor activități comerciale în sectorul informatic ale Fujitsu Ltd și ale Siemens AG, grupul Fujitsu Siemens Computers și-a început activitatea la 1 octombrie 1999.

19 FSC este o filială a Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (denumită în continuare „societatea-mamă”), societate cu sediul în Țările de Jos. La data menționată, acest grup avea instalații de producție la Espoo (Kilo) (Finlanda), precum și la Augsburg, Paderborn și Sömmerda (Germania).

20 În cursul ședinței desfășurate la 7 decembrie 1999, directoratul societății-mamă, compus din membrii executivi ai consiliului de administrație, a decis să propună acestuia din urmă desprinderea de grup a uzinei din Kilo.

21 În cursul ședinței din 14 decembrie 1999, consiliul de administrație menționat a decis să susțină această propunere, fără însă ca o decizie precisă să fie adoptată în ceea ce privește uzina respectivă.

22 În aceeași zi, FSC a propus consultări care s-au derulat între 20 decembrie 1999 și 31 ianuarie 2000.

23 Consiliul de administrație al FSC, compus în principal din directorii grupului și care avea ca președinte pe vicepreședintele consiliului de administrație al societății-mamă, a adoptat la 1 februarie 2000 o decizie privind încetarea activităților FSC, cu excepția vânzărilor de calculatoare în Finlanda. FSC a început concedierea lucrătorilor la 8 februarie 2000. În total, aproximativ 450 de lucrători au fost concediați din cei 490 de angajați ai acestei societăți.

24 Unii dintre acești lucrători au susținut că FSC a încălcat Legea privind cooperarea cu ocazia adoptării deciziilor de la sfârșitul anului 1999 și de la începutul anului 2000 în ceea ce privește închiderea uzinei din Kilo. Lucrătorii menționați au cedat creanțele lor privind despăgubirea prevăzută de această lege, în vederea recuperării lor, reclamantelor din acțiunea principală, care sunt sindicate. Acestea au sesizat în acest sens Espoon käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Espoo).

25 În cursul procedurii în fața acestei instanțe, reclamantele din acțiunea principală au arătat că, în cadrul consiliului de administrație al societății-mamă, fusese de fapt adoptată o decizie definitivă cel târziu la data de 14 decembrie 1999, care prevedea restrângerea activității uzinei din Kilo și desprinderea acesteia de activitatea grupului înainte de transferarea sa în Germania, astfel încât această instalație de producție să nu mai existe ca parte a grupului. În opinia reclamantelor din acțiunea principală, adevărata decizie a fost adoptată la 14 decembrie 1999, înainte de a avea loc consultările cu personalul impuse de Legea privind cooperarea. Pârâta din acțiunea principală ar fi încălcat, așadar, această lege în mod deliberat sau prin neglijență manifestă.

26 În ceea ce o privește, FSC a afirmat, pe de o parte, că, în cadrul ședinței consiliului de administrație al societății-mamă din 14 decembrie 1999, nu a fost adoptată nicio decizie privind instalația de producție și, pe de altă parte, că existau încă potențiale alternative, precum continuarea activității, ca atare sau restrânsă, vânzarea acesteia sau continuarea sa în colaborare cu o altă întreprindere. FSC a susținut, pe de altă parte, că noțiunea de decizie a angajatorului implică intervenția organului competent al societății respective,

și anume, în speță, consiliul său de administrație, și că decizia privind încetarea a fost adoptată de acesta la 1 februarie 2000, și anume după încheierea consultărilor.

27 Espoon käräjäoikeus a considerat că reclamantele din acțiunea principală nu au demonstrat că închiderea uzinei din Kilo a fost hotărâtă de consiliul de administrație al societății-mamă, astfel încât interacțiunea dintre angajator și lucrători în cadrul FSC nu s-a putut desfășura în modul prevăzut de Legea privind cooperarea. În opinia acestei instanțe, alternativele la închiderea acestei uzine erau reale și au fost examinate în cadrul consultărilor. Instanța menționată a respins acțiunea concluzionând că decizia privind închiderea uzinei a fost adoptată în cadrul ședinței consiliului de administrație al FSC din 1 februarie 2000, când s-a dovedit imposibilă găsirea unei alte soluții, și că respectivele consultări au fost reale și adecvate.

28 În apel, Helsingin hovioikeus (Curtea de Apel din Helsinki) a confirmat decizia luată de Espoon käräjäoikeus precizând că decizia definitivă prevăzută la articolul 7 alineatul 1 din Legea privind cooperarea nu a putut fi adoptată decât de angajator, și anume de pârâta din acțiunea principală, și că proiectele prezentate de societatea-mamă nu intrau în domeniul de aplicare al obligației de consultare prevăzute de această lege.

29 Korkein oikeus, sesizată cu recursul formulat de reclamantele din acțiunea principală, a considerat că dispozițiile Directivei 98/59 și ale Legii privind cooperarea prezintă divergențe din punctul de vedere al structurii și al conținutului și că, prin urmare, legătura dintre acestea nu este clară în toate privințele.

30 Considerând că interpretarea dispozițiilor Directivei 98/59 este necesară pentru a se pronunța, Korkein oikeus a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE trebuie interpretat în sensul că obligația de a iniția consultări «în timp util» atunci când angajatorul «are în vedere concedieri colective» impune începerea consultărilor în cazul în care, din deciziile strategice sau din modificări în legătură cu activitatea comercială rezultă necesitatea unei concedieri colective? Alternativ, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că obligația de a iniția consultările ia naștere atunci când angajatorul are în vedere măsuri sau modificări în legătură cu activitatea comercială, precum modificarea capacității de producție sau concentrarea producției, care să aibă drept urmare necesitatea concedierilor colective?

2) Luând în considerare că articolul 2 alineatul (3) primul paragraf din Directiva 98/59 face trimitere la comunicarea în timp util a informațiilor în cursul consultărilor, articolul 2 alineatul (1) din [această] directivă […] trebuie interpretat în sensul că obligația de a iniția consultări «în timp util» atunci când «sunt avute în vedere» concedieri colective presupune ca inițierea consultărilor să aibă deja loc înainte ca planurile angajatorului să se afle într-un stadiu în care acesta să fie în măsură să identifice informațiile prevăzute la articolul 2 alineatul (3) [primul paragraf] litera (b) [din directiva menționată] și să le comunice lucrătorilor?

3) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) din aceasta trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care angajatorul este o societate care se află sub controlul unei alte societăți, obligația de a iniția consultările cu reprezentanții lucrătorilor ia naștere atunci când fie angajatorul, fie societatea-mamă care își exercită controlul asupra acestuia are în vedere să efectueze o concediere colectivă a lucrătorilor încadrați de acest angajator?

4) În cazul în care este vorba despre consultări într-o filială a unui grup și se apreciază, luându-se în considerare dispozițiile articolului 2 alineatul (4) din Directiva 98/59, obligația prevăzută la articolul 2 alineatul (1) de a iniția consultări «în timp util» atunci când «sunt avute în vedere» concedieri colective, această obligație ia naștere deja în momentul în care conducerea grupului sau a societății-mamă are în vedere concedierea colectivă, însă acest plan nu s-a conturat astfel încât să îi privească pe lucrătorii încadrați de o anumită filială aflată sub control? Alternativ, obligația de inițiere a consultărilor în cadrul filialei ia naștere doar în momentul în care conducerea grupului sau a societății-mamă are în vedere în mod expres să efectueze concedieri colective în filiala respectivă?

5) Atunci când angajatorul este o întreprindere (o filială a unui grup) care este controlată de o altă întreprindere (societatea-mamă sau conducerea grupului) în sensul articolului 2 alineatul (4) din Directiva 98/59, [respectivul] articol 2 […] trebuie interpretat în sensul că procedura de consultare prevăzută în această dispoziție trebuie să se încheie înaintea luării unei decizii de către societatea-mamă sau de către conducerea grupului cu privire la concedierile colective care trebuie efectuate în cadrul filialei?

6) Dacă Directiva 98/59 trebuie interpretată în sensul că procedura de consultare care trebuie aplicată în cadrul filialei se încheie înaintea luării de către societatea-mamă sau de către conducerea grupului a unei decizii care determină concedieri colective [în cadrul acestei filiale], are relevanță în această privință numai o decizie al cărei efect direct constă în realizarea concedierilor colective în cadrul filialei sau este necesar ca procedura de consultare să se fi încheiat înaintea luării unei decizii comerciale sau strategice de către societatea-mamă sau de către conducerea grupului, pe baza căreia concedierile colective din cadrul filialei sunt probabile, însă nu încă certe și definitive?"

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

31 FSC arată că primele patru întrebări cuprinse în cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare sunt inadmisibile în lipsa unei legături cu acțiunea principală. FSC consideră că, întrucât concluziile reclamantelor prezentate în fața instanței de trimitere de reclamantele din acțiunea principală nu privesc momentul la care trebuie inițiate consultări cu reprezentanții lucrătorilor, răspunsul la aceste întrebări nu este necesar pentru soluționarea acțiunii principale. În plus, în opinia FSC, cererea se referă în această privință la o situație ipotetică.

32 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul procedurii instituite de articolul 234 CE, numai instanța națională care este sesizată cu acțiunea principală și care trebuie să își asume responsabilitatea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului comunitar, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (a se vedea în special Hotărârea din 18 iulie 2007, Lucchini, C-119/05, Rep., p. I-6199, punctul 43, și Hotărârea din 16 iulie 2009, Mono Car Styling, C-12/08, Rep., p. I-6653, punctul 27).

33 Astfel, Curtea nu poate respinge o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de o instanță națională decât dacă reiese în mod vădit că interpretarea dreptului comunitar solicitată nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate (a se vedea în special Hotărârea din 4 decembrie 2008, Zablocka-Weyhermüller, C-221/07, Rep., p. I-9029, punctul 20, și Hotărârea Mono Car Styling, citată anterior, punctul 28).

34 Or, în speță, se impune constatarea că, astfel cum reiese din decizia de trimitere, instanța națională a furnizat Curții o expunere detaliată a cadrului factual și juridic al acțiunii principale, precum și a motivelor pentru care a considerat că, pentru a se pronunța, este necesar un răspuns la primele patru întrebări adresate.

35 Prin urmare, aceste întrebări preliminare sunt admisibile.

Cu privire la prima întrebare

36 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită lămuriri cu privire la semnificația expresiei „are în vedere concedieri colective", în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 98/59, în vederea stabilirii punctului de plecare al obligației de consultare prevăzute la articolul 2 menționat. Instanța de trimitere solicită, în această privință, să se stabilească dacă momentul nașterii acestei obligații este cel la care se constată că, din decizii strategice sau modificări ale activității comerciale, rezultă necesitatea unor concedieri colective sau cel la care se preconizează adoptarea unor astfel de decizii sau modificări care au drept urmare necesitatea unei astfel de concedieri.

37 În prealabil, trebuie observat că prezenta cauză are legătură cu decizii economice și comerciale care pot avea repercusiuni asupra muncii unui anumit număr de lucrători în cadrul unei întreprinderi, și nu cu decizii care au în mod direct ca obiect încetarea unor raporturi de muncă specifice.

38 În această privință, trebuie amintit că, astfel cum reiese din termenii articolului 2 alineatul (1) și ai articolului 3 alineatul (1) din Directiva 98/59, obligațiile de consultare și de notificare ce revin angajatorului se nasc înaintea deciziei acestuia din urmă de a rezilia contracte de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, Rec., p. I-885, punctele 36 și 37). Așadar, într-un astfel de caz, persistă

posibilitatea de a evita sau cel puțin de a reduce concedierile colective ori de a atenua consecințele acestora.

39 Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 prevede obligația angajatorului de a iniția în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor atunci când „are în vedere concedieri colective". Astfel cum a arătat avocatul general la punctele 48 și 49 din concluziile prezentate, dintr-o comparație a diferitelor versiuni lingvistice ale acestei dispoziții reiese că, în concepția legiuitorului comunitar, nașterea obligației de consultare respective este legată de existența unei intenții, din partea angajatorului, de a efectua concedieri colective.

40 Trimiterea, cuprinsă în articolele 3 și 4 din Directiva 98/59, la preconizarea concedierii colective confirmă existența unei astfel de intenții ca factor de declanșare a obligațiilor prevăzute de această directivă, în special la articolul 2 din aceasta.

41 Rezultă că se presupune că obligația de consultare prevăzută la articolul 2 menționat ia naștere atunci când angajatorul are în vedere efectuarea unei concedieri colective sau stabilește un proiect de concediere colectivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 februarie 1985, Dansk Metalarbejderforbund și Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, Rec., p. 553, punctul 17).

42 Trebuie însă adăugat că, astfel cum reiese chiar din textul său, Directiva 98/59 declanșează de asemenea obligațiile pe care le prevede, în special obligația de consultare prevăzută la articolul 2 din aceasta, în situații în care perspectiva unei concedieri colective nu este în mod direct alegerea angajatorului.

43 Astfel, potrivit articolului 2 alineatul (4) din Directiva 98/59, angajatorul este responsabil de respectarea obligațiilor de informare și de consultare care decurg din

aceasta, chiar dacă decizia privind o concediere colectivă nu provine de la angajator, ci de la întreprinderea care îl controlează și chiar dacă acesta nu ar fi fost imediat corect informat cu privire la decizia respectivă.

44 Într-un context economic marcat de un număr crescător de grupuri de întreprinderi, această dispoziție permite să se asigure, în cazul în care o întreprindere este controlată de altă întreprindere, realizarea efectivă a obiectivului Directivei 98/59 care, astfel cum se arată în considerentul (2) al acesteia, urmărește să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective (Hotărârea din 15 februarie 2007, Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, Rep., p. I-1499, punctul 25).

45 În plus, astfel cum arată în mod întemeiat guvernul Regatului Unit, o declanșare precoce a obligației de consultare ar putea conduce la rezultate contrarii obiectivului Directivei 98/59, precum o restrângere a flexibilității întreprinderilor privind restructurarea lor, creșterea constrângerilor administrative și provocarea unei îngrijorări inutile a lucrătorilor în privința siguranței locului lor de muncă.

46 În sfârșit, rațiunea de a fi și eficiența consultărilor cu reprezentanții lucrătorilor presupun stabilirea factorilor care trebuie luați în considerare în cursul acestora, dat fiind că este imposibil să se poarte consultări în mod corespunzător și în conformitate cu obiectivele acestora fără a se stabili elementele pertinente privind concedierile colective preconizate. Aceste obiective sunt, potrivit termenilor articolului 2 alineatul (2) din Directiva 98/59, acelea de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și posibilitățile de a atenua consecințele (a se vedea Hotărârea Junk, citată anterior, punctul 38). Or, în cazul în care se prevede numai o decizie care ar determina concedieri colective și, prin urmare, astfel de concedieri sunt numai o probabilitate, iar factorii pertinenți pentru consultări nu sunt cunoscuți, obiectivele menționate nu ar putea fi atinse.

47 În schimb, a lega nașterea obligației de consultare prevăzute la articolul 2 din Directiva 98/59 de adoptarea unei decizii strategice sau comerciale care impune concedieri colective de lucrători pare de natură să lipsească parțial această obligație de efectul său

util. Astfel, după cum reiese din alineatul (2) primul paragraf al articolului 2 menționat, consultările se referă în special la posibilitățile de a evita sau de a reduce concedierile colective preconizate. Or, o consultare ce ar debuta în condițiile în care a fost deja adoptată o decizie care impune concedieri colective nu ar mai putea avea în mod util ca obiect examinarea alternativelor posibile în vederea evitării acestora.

48 Prin urmare, trebuie să se considere că, în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, procedura de consultare trebuie declanșată de angajator în momentul în care s-a adoptat o decizie strategică sau comercială care îl constrânge să prevadă sau să planifice concedieri colective.

49 În acest condiții, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată că articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că adoptarea, în cadrul unui grup de întreprinderi, a unor decizii strategice sau de modificare a activităților, care constrâng angajatorul să prevadă sau să planifice concedieri colective, determină naşterea în sarcina acestui angajator a unei obligații de consultare a reprezentanților lucrătorilor.

Cu privire la a doua întrebare

50 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă naşterea obligației angajatorului de a iniția consultări privind concedierile colective preconizate depinde de faptul că angajatorul este deja în măsură să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile impuse de articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) din Directiva 98/59.

51 Textul acestei dispoziții enunță în mod clar că informațiile avute în vedere trebuie furnizate de angajator „în timp util, în cursul acestor consultări” pentru „a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive”.

52 Din această dispoziție rezultă că aceste informații pot fi comunicate în cursul consultărilor, și nu în mod necesar la deschiderea acestora.

53 Astfel, după cum a subliniat avocatul general la punctele 64 și 65 din concluziile prezentate, logica acestei dispoziții este aceea ca angajatorul să furnizeze reprezentanților lucrătorilor informații pertinente de-a lungul consultărilor. Este indispensabil un grad de suplețe, dat fiind că, pe de o parte, aceste informații pot să devină disponibile numai la diferite momente ale procesului de consultare, ceea ce implică faptul că angajatorul are posibilitatea și obligația de a le completa în cursul acestui proces. Pe de altă parte, obiectivul acestei obligații a angajatorului este acela de a permite reprezentanților lucrătorilor de a participa la procesul de consultare în modul cel mai complet și mai concret posibil și, în acest sens, orice informație nouă pertinentă trebuie furnizată până în ultimul moment al acestui proces.

54 Rezultă că punctul de plecare al consultărilor nu poate depinde de faptul că angajatorul este deja în măsură să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile menționate la articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) din Directiva 98/59.

55 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a doua întrebare adresată că nașterea obligației angajatorului de a iniția consultările cu privire la concedierile colective preconizate nu depinde de faptul că acesta este deja în măsură să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile impuse la articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) din Directiva 98/59.

Cu privire la a treia și la a patra întrebare

56 Prin intermediul celei de a treia și al celei de a patra întrebări, la care trebuie să se dea un răspuns comun, instanța de trimitere solicită să se stabilească, pe de o parte, dacă articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) primul paragraf din aceeași directivă trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi compus dintr-o societate-mamă și din una sau din mai multe filiale, obligația de consultare cu reprezentanții lucrătorilor ia naștere atunci când fie angajatorul, fie societatea-mamă care îl controlează pe acesta preconizează concedieri colective și, pe de altă parte, dacă nașterea obligației de a iniția consultări impune ca filiala, în cadrul căreia ar putea fi efectuate concedieri colective, să fie identificată.

57 În această privință, trebuie arătat că, în temeiul articolului 2 alineatele (1) și (3), precum și al articolului 3 alineatele (1) și (2) din Directiva 98/59, singurul destinatar al obligațiilor în materie de informare, de consultare și de notificare este angajatorul, adică o persoană fizică sau juridică aflată într-un raport de muncă cu lucrătorii care pot fi concediați.

58 O întreprindere care controlează angajatorul, chiar dacă poate adopta decizii obligatorii față de acesta, nu are calitatea de angajator.

59 Astfel cum subliniază Comisia Comunităților Europene, pe de o parte, organizarea direcției unui grup de întreprinderi este o problemă internă și, pe de altă parte, la fel ca Directiva 75/129, Directiva 98/59 nu are drept scop restrângerea libertății unui astfel de grup de a realiza organizarea activităților sale în modul care i se pare cel mai adecvat nevoilor sale (a se vedea în acest sens, cu privire la Directiva 75/129, Hotărârea din 7 decembrie 1995, Rockfon, C-449/93, Rec., p. I-4291, punctul 21).

60 Curtea a constatat că Directiva 98/59, precum Directiva 75/129, nu asigură decât o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în caz de concedieri colective. Aceasta nu urmărește, așadar, o armonizare de ansamblu a sistemelor naționale de reprezentare a lucrătorilor în întreprindere (a se vedea, cu privire la Directiva 75/129, Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit, C-383/92, Rec., p. I-2479, punctul 25 și jurisprudența citată).

61 În cadrul acestei armonizări parțiale, astfel cum arată reclamantele din acțiunea principală, legiuitorul comunitar a urmărit, prin adoptarea Directivei 92/56 și apoi a Directivei 98/59, să umple o lacună din reglementarea sa anterioară și să aducă precizie în privința obligațiilor angajatorilor care fac parte dintr-un grup de întreprinderi. Astfel, articolul 2 alineatul (4) din Directiva 98/59 prevede că obligația de consultare se aplică angajatorului indiferent dacă decizia privind concedierile colective provine de la acesta sau de la o întreprindere care îl controlează pe acesta.

62 Prin urmare, trebuie să se rețină interpretarea articolului 2 alineatul (1) și a articolului 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59 potrivit căreia, în temeiul acestor dispoziții, indiferent dacă aceste concedieri colective sunt preconizate sau planificate în urma unei decizii a întreprinderii a cărei angajați sunt lucrătorii în cauză sau a unei decizii a societății-mamă, întotdeauna prima este cea obligată, în calitate de angajator, să inițieze consultările cu reprezentanții lucrătorilor săi.

63 În ceea ce privește momentul nașterii acestei obligații, este evident, după cum arată guvernul finlandez, că nu pot fi inițiate consultări cu reprezentanții lucrătorilor decât dacă se cunoaște întreprinderea în care este posibil să se efectueze concedieri colective. Astfel, în cazul în care societatea-mamă a unui grup de întreprinderi adoptă decizii de natură să aibă repercusiuni asupra locurilor de muncă ale lucrătorilor în cadrul acestui grup, revine filialei ai cărei lucrători pot fi vizați de concedieri colective, în calitatea sa de angajator, sarcina de a iniția consultări cu reprezentanții lucrătorilor. Prin urmare, nu este posibilă inițierea unor astfel de consultări atât timp cât nu a fost identificată filiala respectivă.

64 În plus, în ceea ce privește obiectivele stabilite pentru consultări, potrivit articolului 2 alineatul (2) din Directiva 98/59, acestea 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, printre altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați. Or, pentru ca o consultare asupra acestor probleme să aibă sens, este necesar să se cunoască filiala al cărei personal va fi vizat de concedierile colective preconizate.

65 În aceste condiții, trebuie să se răspundă la a treia și la a patra întrebare adresate că articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) primul paragraf din aceeași directivă trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi compus dintr-o societate-mamă și din una sau din mai multe filiale, obligația de consultare cu reprezentanții lucrătorilor ia naștere în sarcina filialei ce are calitatea de angajator numai atunci când este identificată această filială în cadrul căreia ar putea fi efectuate concedieri colective.

Cu privire la a cincea și la a șasea întrebare

66 Prin intermediul celei de a cincea și al celei de a șasea întrebări, instanța de trimitere solicită lămuriri privind momentul încheierii procedurii de consultare, prevăzută la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59, atunci când, în cazul unui grup de întreprinderi compus dintr-o societate-mamă și din una sau din mai multe filiale, decizia care ar conduce eventual sau în mod necesar la concedieri colective este adoptată la nivelul societății-mamă.

67 După cum s-a arătat în cadrul răspunsului dat la a treia și la a patra întrebare, obligația de consultare prevăzută la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 se impune numai angajatorului.

68 Într-adevăr, nicio dispoziție din această directivă nu poate fi interpretată în sensul că aceasta poate crea o astfel de obligație în sarcina societății-mamă.

69 Rezultă că revine tot filialei, în calitate de angajator, să poarte consultări cu reprezentanții lucrătorilor care ar putea fi vizați de concedierile colective preconizate și, dacă este cazul, să suporte ea însăși consecințele nerespectării obligației de consultare, dacă nu a fost informată imediat și în mod corect cu privire la o decizie a societății-mamă prin care se impun astfel de concedieri.

70 În ceea ce privește încheierea procedurii de consultare, Curtea a stabilit deja că, în cazul în care se aplică Directiva 98/59, rezilierea unui contract de muncă nu poate fi efectuată de angajator decât după încheierea procedurii menționate, și anume după ce acesta a respectat obligațiile enunțate la articolul 2 din această directivă (a se vedea Hotărârea Junk, citată anterior, punctul 45). Rezultă că procedura de consultare trebuie încheiată înainte de adoptarea unei decizii privind rezilierea contractelor lucrătorilor.

71 În cazul unui grup de întreprinderi precum cel în cauză în acțiunea principală, din această jurisprudență rezultă că o decizie a societății-mamă care are ca efect direct constrângerea uneia dintre filialele sale de a rezilia contractele lucrătorilor vizați de concedieri colective nu poate fi adoptată decât în urma procedurii de consultare în cadrul acestei filiale și aceasta cu riscul de a o expune, în calitate de angajator, consecințelor nerespectării acestei proceduri.

72 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la a cincea și la a șasea întrebare că articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) din aceasta trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi, procedura de consultare trebuie încheiată de filiala vizată de concedieri colective înainte ca aceasta să rezilieze, eventual la ordinul direct al societății-mamă, contractele lucrătorilor vizați de aceste concedieri.

Cu privire la cheltuieli

73 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 patra) declară:

1) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că adoptarea, în cadrul unui grup de întreprinderi, a unor decizii strategice sau de modificare a activităților, care constrâng angajatorul să prevadă sau să planifice concedieri colective, determină naşterea în sarcina acestui angajator a unei obligații de consultare a reprezentanților lucrătorilor.

2) Naşterea obligației angajatorului de a iniția consultările cu privire la concedierile colective preconizate nu depinde de faptul că acesta este deja în măsură să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile impuse la articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) din Directiva 98/59.

3) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) primul paragraf din aceeași directivă trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi compus dintr-o societate-mamă și din una sau din mai multe filiale, obligația de consultare cu reprezentanții lucrătorilor ia naştere în sarcina filialei ce are calitatea de angajator numai atunci când este identificată această filială în cadrul căreia ar putea fi efectuate concedieri colective.

4) Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatul (4) din aceasta trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi, procedura de consultare trebuie încheiată de filiala vizată de concedieri colective înainte ca aceasta să rezilieze, eventual la ordinul direct al societății-mamă, contractele lucrătorilor vizați de aceste concedieri.

Semnături