HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

16 iulie 2009 *

În cauza C-12/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de cour du travail de Liège (Belgia), prin decizia din 3 ianuarie 2008, primită de Curte la 11 ianuarie 2008, în procedura

Mono Car Styling SA, în lichidare,

împotriva

Dervis Odemis și alții,

CURTEA (Camera a patra),

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

* Limba de procedură: franceza.

avocat general: domnul P. Mengozzi,
grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 6 noiembrie 2008,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Mono Car Styling SA, în lichidare, de P. Cavenaile și F. Ligot, avocats;

— pentru domnul Odemis și alții, de H. Deckers, avocat;

— pentru guvernul belgian, de doamna L. Van den Broeck, în calitate de agent, asistată de G. Demez, avocat;

— pentru guvernul Regatului Unit, de doamna I. Rao, în calitate de agent, asistată de doamna K. Smith, barrister;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii M. Van Hoof și J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 21 ianuarie 2009,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolelor 2 și 6 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 a fost formulată în cadrul unui litigiu între Mono Car Styling SA (denumită în continuare „Mono Car"), societate în lichidare, pe de o parte, și unii dintre foștii săi lucrători, pe de altă parte, în legătură cu concedierea colectivă a acestora.

Cadrul juridic

Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale

3 Articolul 6 alineatul 1 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950 (denumită în continuare „CEDO"), intitulat „Dreptul la un proces echitabil", prevede:

„Orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil, în mod public și într-un termen rezonabil a cauzei sale, de către o instanță independentă și imparțială, instituită de lege, care va hotărî fie asupra încălcării drepturilor și obligațiilor sale cu caracter civil, fie asupra temeiniciei oricărei acuzații în materie penală îndreptate împotriva sa. […]"

Dreptul comunitar

4 Directiva 98/59 a codificat Directiva 75/129/CEE a Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 48, p. 29).

5 Potrivit considerentelor (2), (6), (10) și (12) ale Directivei 98/59:

„(2) întrucât este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității;

[…]

(6) întrucât Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată cu ocazia reuniunii Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989 de către șefii de stat sau de guvern din 11 state membre, declară, între altele, la punctul 7 primul alineat prima teză și al doilea alineat, la punctul 17 primul alineat și la punctul 18 a treia liniuță:

«7. Realizarea pieței interne trebuie să conducă la o îmbunătățire a condițiilor de muncă și de viață ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană […].

Această îmbunătățire trebuie să determine, acolo unde este necesar, dezvoltarea anumitor aspecte ale reglementărilor referitoare la ocuparea forței de muncă, cum ar fi procedurile de concediere colectivă și cele referitoare la faliment.

[…]

17. Informarea, consultarea și participarea lucrătorilor trebuie dezvoltate prin mecanisme adecvate, ținând seama de practicile în vigoare în diferitele state membre.

[…]

18. Aceste proceduri de informare, consultare și participare trebuie puse în practică în timp util, în special în următoarele cazuri:

[…]

[…]

— în cazul procedurilor de concediere colectivă;

[…]»;

[…]

(10) întrucât este necesar să li se ofere statelor membre posibilitatea de a prevedea că reprezentanții lucrătorilor pot apela la experți, dată fiind complexitatea tehnică a aspectelor care pot face obiectul informării și consultării;

[…]

(12) întrucât statele membre ar trebui să se asigure că reprezentanții lucrătorilor și/sau lucrătorii au la dispoziție proceduri administrative și/sau judiciare pentru ca obligațiile prevăzute în prezenta directivă să fie îndeplinite”.

6 Articolul 2 din Directiva 98/59 prevede:

„(1) În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.

(2) Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

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

(3) Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația:

(a) să le furnizeze toate informațiile utile și

(b) în orice caz, să le comunice în scris:

(i) motivele concedierilor preconizate;

(ii) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;

(iii) numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;

(iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;

(v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și/sau practicile naționale atribuie această competență angajatorului;

(vi) metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj [a se citi «de concediere»], în afara celor decurgând din legislațiile și/sau practicile naționale.

Angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v).

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

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

7 Articolul 3 din Directiva 98/59 prevede:

„(1) 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.

(2) Angajatorii trebuie să transmită reprezentanților lucrătorilor o copie a notificării prevăzute la alineatul (1).

Reprezentanții lucrătorilor își pot transmite eventualele observații autorității publice competente.”

8 Potrivit dispozițiilor articolului 5 din Directiva 98/59:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a promova sau permite aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor."

9 Articolul 6 din Directiva 98/59 prevede:

„Statele membre asigură punerea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și/sau a lucrătorilor de proceduri administrative și/sau judiciare care să permită respectarea obligațiilor prevăzute de prezenta directivă."

Dreptul național

10 Directiva 75/129 a fost transpusă în ordinea juridică belgiană prin Convenția colectivă de muncă nr. 24 din 2 octombrie 1975 privind procedura de informare și de consultare a reprezentanților lucrătorilor în legătură cu concedierea colectivă, devenită obligatorie prin Decretul regal din 21 ianuarie 1976 (*Moniteur belge* din 17 februarie 1976, p. 1716), astfel cum a fost modificată prin Convenția colectivă de muncă nr. 24 quater din 21 decembrie 1993, devenită obligatorie prin Decretul regal din 28 februarie 1994 (*Moniteur belge* din 15 martie 1994, p. 6345, denumită în continuare „Convenția colectivă nr. 24").

11 Potrivit dispozițiilor articolului 6 din Convenția colectivă nr. 24:

„În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta îi informează în prealabil pe reprezentanții lucrătorilor și organizează cu ei consultări; aceste informări se desfășoară în cadrul consiliului întreprinderii sau, în lipsa acestuia, cu delegația sindicală […]

În lipsa unui consiliu al întreprinderii sau a unei delegații sindicale, consultările trebuie să se desfășoare cu personalul sau cu reprezentanții acestuia.

Aceste consultări se referă 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.

În acest scop, pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să își formuleze observațiile și sugestiile astfel încât să poată fi luate în considerare, angajatorul are obligația să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile utile și, în orice caz, să le comunice în scris motivele concedierilor preconizate, criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați, numărul și categoria de lucrători care vor fi concediați, numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal, precum și metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de concediere, în afara celor decurgând din lege sau dintr-o convenție colectivă de muncă, și perioada în cursul căreia trebuie efectuate concedierile.”

12 Legea belgiană din 13 februarie 1998 privind unele dispoziții în favoarea încadrării în muncă (*Moniteur belge* din 19 februarie 1998, p. 4643, denumită în continuare „Legea din 1998") cuprinde capitolul VII, intitulat „Concedieri colective". Potrivit dispozițiilor articolului 66 din această lege:

„§ 1. Angajatorul care intenționează să inițieze o concediere colectivă are obligația de a respecta procedura de informare și de consultare prevăzută în domeniul concedierii colective, astfel cum prevede o convenție colectivă de muncă în cadrul Consiliului Național al Muncii.

În această privință, angajatorul trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

1° trebuie să prezinte consiliului întreprinderii sau, în lipsa unui astfel de consiliu, delegației sindicale sau, în lipsa unei astfel de delegații, lucrătorilor, un raport scris în care previne cu privire la intenția sa de a iniția o concediere colectivă;

2° trebuie să poată aduce dovada că, referitor la intenția de a iniția o concediere colectivă, a convocat consiliul întreprinderii sau, în lipsa unui astfel de consiliu, s-a întâlnit cu delegația sindicală sau, în lipsa unei astfel de delegații, cu lucrătorii;

3° trebuie să permită membrilor care reprezintă personalul în cadrul consiliului întreprinderii sau, în lipsa unui astfel de consiliu, membrilor delegației sindicale sau, în lipsa unei astfel de delegații, lucrătorilor să adreseze întrebări privind concedierea colectivă preconizată și să formuleze argumente sau să prezinte contrapropuneri în acest sens;

4° trebuie să fi examinat întrebările, argumentele și contrapropunerile menționate la punctul 3 și să fi răspuns la acestea.

Angajatorul trebuie să aducă dovada că a respectat condițiile prevăzute la paragraful precedent.

§ 2. Angajatorul trebuie să notifice intenția de a iniția concedierea colectivă funcționarului public desemnat de Rege. Această notificare trebuie să confirme că au fost îndeplinite condițiile prevăzute la alineatul 1 al doilea paragraf.

O copie a notificării este comunicată, în ziua în care este transmisă funcționarului public prevăzut la primul paragraf, către consiliul întreprinderii sau, în lipsa unui astfel de consiliu, către delegația sindicală și este afișată în întreprindere. În plus, în ziua afișării, o copie este transmisă, prin scrisoare recomandată, lucrătorilor care fac obiectul concedierii colective și al căror contract de muncă a încetat deja în ziua în care a fost efectuată afișarea."

13 Articolul 67 din Legea din 1998 prevede:

„Lucrătorul concediat nu poate contesta respectarea procedurii de informare și de consultare decât pentru motivul că angajatorul nu a respectat condițiile menționate la articolul 66 alineatul 1 al doilea paragraf.

Lucrătorul concediat nu poate contesta respectarea procedurii de informare și de consultare decât cu condiția ca reprezentanții personalului în cadrul consiliului întreprinderii sau, în lipsa unui astfel de consiliu, membrii delegației sindicale sau, în

lipsa unei astfel de delegații, lucrătorii care trebuiau informați și consultați să fi notificat angajatorului obiecțiile cu privire la respectarea uneia sau a mai multor condiții prevăzute la articolul 66 alineatul 1 al doilea paragraf, în termen de 30 de zile începând cu data afișării menționate la articolul 66 alineatul 2 al doilea paragraf.

În termen de 30 de zile de la data concedierii sale sau de la data la care concedierile au dobândit caracterul de concediere colectivă, lucrătorul concediat trebuie să informeze angajatorul printr-o scrisoare recomandată de faptul că a contestat respectarea procedurii de informare și de consultare."

14 În cazul în care lucrătorii concediați contestă în mod individual respectarea procedurii de informare și de consultare și în măsura în care această contestație este întemeiată, articolele 68 și 69 din Legea din 1998 prevăd fie suspendarea perioadei de preaviz, fie, respectiv, reintegrarea lucrătorului.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

15 Instanța de trimitere este sesizată cu apelul formulat de Mono Car împotriva hotărârii pronunțate în litigiul dintre părțile din acțiunea principală de către tribunal du travail de Liège la 3 februarie 2006. Împotriva acestei hotărâri, domnul Odemis și ceilalți reclamanți au formulat de asemenea un apel incident.

16 Mono Car, filială a grupului Mono International, fabrica piese și accesorii de decor și de echipamente interioare pentru diferiți constructori de automobile. În 2004, ca urmare a unor pierderi importante, consiliul de administrație al Mono Car a decis să studieze posibilitatea de a iniția fie lichidarea voluntară a societății, fie o reducere substanțială a efectivului personalului.

17 Mono Car a informat consiliul întreprinderii în legătură cu situația sa financiară și cu posibilitatea unor concedieri colective. În continuare, a semnat cu toți reprezentanții organizațiilor sindicale un proiect de acord în scris cu privire la un plan social, aprobat ulterior printr-o convenție colectivă de muncă ce prevedea modalitățile de restructurare a întreprinderii și condițiile unei concedieri colective, printre care figurau neefectuarea perioadei de preaviz, precum și modalitățile de calcul al indemnizației de concediere și cuantumul indemnizației de compensare a prejudiciului moral. Respectiva convenție colectivă de muncă precizează că Mono Car a respectat procedura de informare și de consultare cu privire la concedierea colectivă.

18 Adunarea generală a personalului de la Mono Car a adoptat planul social menționat mai sus, iar consiliul întreprinderii a validat votul intervenit în cadrul respectivei adunări.

19 La 14 iunie 2004, Mono Car a comunicat autorității publice competente lista celor 30 de lucrători afectați de concedierea colectivă, precum și criteriile utilizate pentru selecționarea lor și a concediat acești lucrători cu începere de la 21 iunie 2004. Nicio obiecție nu a fost ridicată de reprezentanții personalului în cadrul consiliului întreprinderii cu privire la respectarea uneia sau a mai multor condiții prevăzute la articolul 66 din Legea din 1998.

20 La 15 iunie 2004, autoritatea publică competentă a acordat reducerea la o zi a perioadei de așteptare prealabilă concedierii și a constatat că procedura de informare și de consultare a fost respectată.

21 După o întâlnire între Mono Car și lucrătorii concediați, 21 dintre ei au contestat totuși la tribunal du travail de Liège regularitatea acestei proceduri în temeiul articolului 67 al treilea paragraf din Legea din 1998 și au solicitat, pe de o parte, reintegrarea în întreprindere, precum și plata remunerației pierdute din ziua încetării contractului de muncă și, pe de altă parte, o indemnizație pentru prejudiciul material și moral suferit.

22 Prin hotărârea din 3 februarie 2006, tribunal du travail de Liège a declarat admisibilă acțiunea introdusă și a admis în parte cererile, obligând Mono Car la plata unei indemnizații pentru prejudiciul material suferit ca urmare a nerespectării procedurii de informare și de consultare. Acest tribunal a constatat drept încălcări lipsa unui raport scris și a unei discuții în cadrul consiliului întreprinderii, nerespectarea termenului de așteptare prealabil concedierii, precum și continuarea concertării sociale în afara cadrului consiliului întreprinderii.

23 Mono Car a formulat apel în fața cour du travail de Liège, solicitând reformarea totală a acestei hotărâri. Lucrătorii intimați au formulat de asemenea un apel incident, solicitând majorarea sumelor alocate cu titlu de compensație pentru prejudiciul material și recunoașterea unui prejudiciu moral.

24 Acesta este contextul în care cour du travail de Liège, după ce a declarat admisibile apelul principal și cel incident, a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) […]

Articolul 6 din Directiva 98/59 […] trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții naționale precum articolul 67 din Lege[a din 1998], în măsura în care prevede că un lucrător nu mai poate contesta respectarea procedurii de informare și de consultare decât pentru motivul că angajatorul nu a respectat condițiile menționate la articolul 66 [alineatul] 1 al doilea paragraf din aceeași lege și cu condiția ca reprezentanții personalului în cadrul consiliului întreprinderii sau, în lipsa unui astfel de consiliu, membrii delegației sindicale sau, în lipsa unei astfel de delegații, lucrătorii care ar trebui informați și consultați să fi notificat angajatorului obiecțiile cu privire la respectarea uneia sau a mai multor condiții prevăzute la articolul 66 [alineatul] 1 al doilea paragraf [menționat], în termen de 30 de zile începând cu data afișării menționate la articolul 66 [alineatul] 2 al doilea paragraf și ca lucrătorul concediat să fi informat angajatorul printr-o scrisoare recomandată că a contestat respectarea procedurii de informare și de consultare și că a solicitat

reintegrarea pe postul său [și aceasta într-un termen de 30 de zile de la data concedierii] sau de la data la care concedierile au dobândit caracterul de concediere colectivă?

2) […]

Presupunând că articolul 6 din Directiva 98/59 […] poate fi interpretat în sensul că permite unui stat membru să adopte o dispoziție națională precum [articolul] 67 din Lege[a din 1998], un astfel de sistem este compatibil cu drepturile fundamentale ale persoanelor care fac parte integrantă din principiile generale de drept a căror respectare este asigurată de instanța comunitară și în special cu articolul 6 din [CEDO]?

3) […]

O instanță națională sesizată cu soluționarea unui litigiu între doi particulari, în speță un lucrător și fostul său angajator, poate să înlăture o dispoziție de drept intern contrară dispozițiilor unei directive comunitare, precum articolul 67 din Lege[a din 1998], pentru a pune în aplicare alte dispoziții de drept intern care, prin ipoteză, transpun în mod corect o directivă comunitară, precum dispozițiile cuprinse în Convenția colectivă de muncă [nr. 24], dar a căror aplicare efectivă este împiedicată de dispoziția de drept intern contrară dispozițiilor unei directive comunitare, în speță articolul 67 din Lege[a din 1998]?

4) […]

a) Articolul 2 din Directiva nr. 98/59 […], mai exact alineatele (1), (2) și (3), trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții naționale [precum] articolul 66 [alineatul] 1 din Lege[a din 1998], în măsura în care [acesta din urmă] prevede că angajatorul care intenționează să își respecte obligațiile care îi incumbă în cadrul unei concedieri colective nu este obligat decât să aducă dovada că a respectat următoarele condiții […]:

1° a prezentat consiliului întreprinderii sau, în lipsa unui astfel de consiliu, delegației sindicale sau, în lipsa unei astfel de delegații, lucrătorilor un raport scris în care previne cu privire la intenția sa de a iniția o concediere colectivă;

2° […] a adus dovada că, referitor la intenția de a iniția o concediere colectivă, a convocat consiliul întreprinderii sau, în lipsa unui astfel de consiliu, s-a întâlnit cu delegația sindicală sau, în lipsa unei astfel de delegații, cu lucrătorii;

3° […] a permis membrilor care reprezintă personalul în cadrul consiliului întreprinderii sau, în lipsa unui astfel de consiliu, membrilor delegației sindicale sau, în lipsa unei astfel de delegații, lucrătorilor să adreseze întrebări privind concedierea colectivă preconizată și să formuleze argumente sau să prezinte contrapropuneri în acest sens;

4° […] a examinat întrebările, argumentele și contrapropunerile menționate la punctul 3 și a răspuns la acestea?

b) Aceeași dispoziție [din Directiva 98/59] trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale [precum] articolul 67 al doilea paragraf din Lege[a din 1998], în măsura în care [aceasta din urmă] prevede că lucrătorul

concediat nu poate contesta respectarea procedurii de informare și de consultare decât pentru motivul că angajatorul nu a respectat condițiile menționate la articolul 66 [alineatul] 1 al doilea paragraf, la care se referă [litera a)]?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

25 Guvernul belgian ridică excepția de inadmisibilitate împotriva întrebărilor adresate de instanța de trimitere. Acesta susține, pe de o parte, că dispozițiile Legii din 1998 nu se aplică în acțiunea principală, având în vedere că această lege nu privește decât cererile de reintegrare sau de suspendare a perioadei de preaviz a lucrătorilor prevăzute la articolele 68 și 69, iar astfel de cereri nu ar fi fost formulate în cadrul procedurii de apel. Pe de altă parte, Directiva 98/59 nu ar armoniza căile de atac împotriva concedierilor colective.

26 Guvernul menționat consideră de asemenea că cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare este inadmisibilă întrucât privește interpretarea dreptului național, iar instanța de trimitere nu a expus în mod corect domeniul de aplicare al dreptului belgian aplicabil.

27 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul procedurii instituite de articolul 234 CE, numai instanța națională care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își

asume răspunderea 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 printre altele Hotărârea din 18 iulie 2007, Lucchini, C-119/05, Rep., p. I-6199, punctul 43, și Hotărârea din 22 decembrie 2008, Magoora, C-414/07, Rep., p. I-10921, punctul 22).

28 Astfel, Curtea nu poate respinge o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de o instanță națională decât dacă este evident 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 și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate (a se vedea printre altele Hotărârea din 13 martie 2001, PreussenElektra, C-379/98, Rec., p. I-2099, punctul 39, Hotărârea din 5 decembrie 2006, Cipolla și alții, C-94/04 și C-202/04, Rec., p. I-11421, punctul 25, precum și Hotărârea Magoora, citată anterior, punctul 23).

29 În ceea ce privește prezenta procedură preliminară, se impune constatarea că, în primul rând, decizia de trimitere cuprinde o descriere detaliată a cadrului juridic și de fapt al litigiului din acțiunea principală, precum și a motivelor pentru care instanța de trimitere a considerat că răspunsul la întrebările adresate îi este necesar pentru pronunțarea hotărârii.

30 În al doilea rând, deși este adevărat că cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare constată divergențe în jurisprudența națională în ceea ce privește întinderea dreptului național aplicabil, nu este mai puțin adevărat că întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului comunitar și că o astfel de interpretare se dovedește necesară pentru soluționarea litigiului din acțiunea principală.

31 În consecință, cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare trebuie declarată admisibilă.

Cu privire la prima întrebare și la al doilea aspect al celei de a patra întrebări

32 Prin intermediul acestor întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 6 din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 alineatele (1)-(3) din aceeași directivă se opune unei dispoziții naționale precum articolul 67 din Legea din 1998, care, în cazul unei contestații introduse de lucrători în mod individual, în ceea ce privește respectarea de către angajator a procedurii de informare și de consultare prevăzute de această directivă, pe de o parte, limitează obiecțiile care pot fi formulate în cazul neîndeplinirii obligațiilor prevăzute într-o dispoziție precum articolul 66 alineatul 1 al doilea paragraf din această lege și, pe de altă parte, condiționează admisibilitatea unei astfel de contestații de notificarea prealabilă către angajator, de către reprezentanții personalului în cadrul consiliului întreprinderii, a unor obiecții cu privire la respectarea acestor obligații, precum și de comunicarea prealabilă către angajator, de către lucrătorul în cauză, a împrejurării că acesta contestă faptul că procedura de informare și de consultare a fost respectată.

33 În conformitate cu dispozițiile articolului 6 din Directiva 98/59, statele membre asigură punerea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și/sau a lucrătorilor de proceduri administrative și/sau judiciare care să permită respectarea obligațiilor prevăzute de această directivă.

34 Rezultă, așadar, din această dispoziție că statele membre sunt obligate să instituie proceduri care să permită asigurarea respectării obligațiilor prevăzute de Directiva 98/59. În schimb și în măsura în care această directivă nu dezvoltă mai mult această obligație, revine statelor membre obligația de a reglementa modalitățile acestor proceduri.

35 Cu toate acestea, este necesar să se amintească faptul că, deși este adevărat că Directiva 98/59 nu asigură decât o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în cazul concedierilor colective, nu este mai puțin adevărat că acest caracter limitat al unei astfel de armonizări nu poate lipsi de efect util dispozițiile directivei menționate (a se vedea în acest sens, în ceea ce privește Directiva 75/129, Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit, C-383/92, Rec., p. I-2479, punctul 25).

36 În consecință, deși revine statelor membre obligația de a elabora procedurile care să permită asigurarea respectării obligațiilor prevăzute de Directiva 98/59, elaborarea unor astfel de proceduri nu poate însă lipsi de efect util dispozițiile directivei în cauză.

37 În speță, este cert că legislația belgiană prevede pentru reprezentanții lucrătorilor un drept la contestație care, pe de o parte, nu este limitat în ceea ce privește obiecțiile ce pot fi invocate și, pe de altă parte, nu este subordonat unor condiții specifice, cu excepția celor referitoare la condițiile generale de admisibilitate ale unei acțiuni judiciare de drept intern. De asemenea, este cert că articolul 67 din Legea din 1998 conferă lucrătorilor un drept individual la contestație, limitat însă în ceea ce privește obiecțiile care pot fi invocate și condiționat de formularea prealabilă de obiecții de către reprezentanții lucrătorilor, precum și de comunicarea prealabilă către angajator, de către lucrătorul în cauză, a împrejurării că acesta contestă faptul că procedura de informare și de consultare a fost respectată. Se pune, așadar, problema dacă o astfel de limitare a dreptului individual de contestare al lucrătorilor sau supunerea exercitării acestui drept la asemenea condiții ar putea să priveze de efect util dispozițiile Directivei 98/59 ori, astfel cum susțin domnul Odemis și ceilalți reclamanți, să limiteze protecția lucrătorilor prevăzută de această directivă.

38 În această privință, rezultă în primul rând din textul și din economia Directivei 98/59 că dreptul la informare și la consultare pe care aceasta îl prevede este destinat reprezentanților lucrătorilor, și nu lucrătorilor considerați individual.

39 Astfel, considerentul (10) și articolul 2 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 98/59 se referă la experții la care pot apela reprezentanții lucrătorilor dată fiind complexitatea tehnică a aspectelor care pot face obiectul informării și al consultării. Tot astfel, la articolul 1 alineatul (1) din această directivă, care cuprinde definițiile în sensul acesteia, definește noțiunea „reprezentanții lucrătorilor", dar nu pe aceea de lucrători. De asemenea, articolul 2 din directiva menționată prezintă obligațiile angajatorului și dreptul la informare și la consultare prin raportare numai la reprezentanții lucrătorului. În mod similar, articolul 3 din aceeași directivă prevede obligația notificării către autoritatea publică competentă a oricărei concedieri colective preconizate cuprinzând toate informațiile utile cu privire la concedierile colective preconizate și la consultările cu reprezentanții lucrătorilor, care trebuie să primească de la angajator o copie a acestei

notificări și pot transmite eventualele observații autorității publice menționate, astfel de posibilități nefiind acordate lucrătorilor.

40 În al doilea rând, natura colectivă a dreptului la informare și la consultare mai rezultă și din interpretarea teleologică a Directivei 98/59. În măsura în care informarea și consultarea prevăzute de această directivă urmăresc în special să permită, pe de o parte, formularea de propuneri constructive privind, cel puțin, posibilitățile de a evita sau de a reduce concedierile colective și de a le atenua consecințele, precum și, pe de altă parte, prezentarea unor eventuale observații autorității publice competente, reprezentanții lucrătorilor sunt cei mai în măsură să atingă scopul prevăzut de directiva în cauză.

41 În sfârșit, Curtea a avut deja ocazia să constate că dreptul la informare și la consultare, care anterior era prevăzut în mod identic de Directiva 75/129, se exercită prin intermediul reprezentanților lucrătorilor (a se vedea în acest sens Hotărârea Comisia/Regatul Unit, citată anterior, punctele 17 și 23, precum și Hotărârea din 18 ianuarie 2007, Confédération générale du travail și alții, C-385/05, Rep., p. I-611, punctul 48).

42 Trebuie constatat, așadar, că dreptul la informare și la consultare prevăzut de Directiva 98/59, în special la articolul 2 din aceasta, este conceput în favoarea lucrătorilor considerați ca o colectivitate și are, așadar, o natură colectivă.

43 Or, nivelul de protecție al acestui drept colectiv, impus de articolul 6 din această directivă, este atins într-un context precum cel din speță în cauza principală, având în vedere că reglementarea națională aplicabilă conferă reprezentanților lucrătorilor un drept de a acționa care, astfel cum s-a arătat la punctul 37 din prezenta hotărâre, nu este însoțit de limitări sau de condiții specifice.

44 În consecință și fără a aduce atingere căilor de atac din dreptul intern prevăzute pentru a garanta protecția drepturilor individuale ale lucrătorilor în cazul unei concedieri nelegale, nu poate fi susținut în mod valabil că protecția lucrătorilor este restrânsă sau că efectul util al Directivei 98/59 este afectat de faptul că, în cadrul procedurilor care permit lucrătorilor ce acționează individual să controleze respectarea obligațiilor de informare și de consultare prevăzute de această directivă, obiecțiile care pot fi invocate de aceștia sunt limitate sau dreptul lor la acțiune este condiționat de formularea prealabilă de obiecții de către reprezentanții lucrătorilor, precum și de comunicarea prealabilă către angajator, de către lucrătorul în cauză, a împrejurării că acesta contestă faptul că procedura de informare și de consultare a fost respectată.

45 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la prima întrebare și la al doilea aspect al celei de a patra întrebări că articolul 6 din Directiva 98/59 coroborat cu articolul 2 din aceeași directivă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care instituie proceduri ce urmăresc să permită atât reprezentanților lucrătorilor, cât și acestora din urmă considerați în mod individual să controleze respectarea obligațiilor prevăzute de această directivă, dar care limitează dreptul individual la acțiune al lucrătorilor în ceea ce privește obiecțiile care pot fi invocate și îl condiționează de cerința ca obiecțiile să fi fost formulate în prealabil la adresa angajatorului de reprezentanții lucrătorilor, precum și de comunicarea prealabilă către angajator, de către lucrătorul în cauză, a împrejurării că acesta contestă faptul că procedura de informare și de consultare a fost respectată.

Cu privire la a doua întrebare

46 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle dacă, având în vedere răspunsul furnizat la prima întrebare și la al doilea aspect al celei de a patra întrebări, un sistem precum cel analizat în cadrul examinării acestor întrebări, în care dreptul individual al lucrătorilor de a acționa pentru a asigura controlul respectării obligațiilor de informare și de consultare prevăzute de această directivă este limitat în ceea ce privește obiecțiile care pot fi invocate și este condiționat de formularea prealabilă de obiecții de către reprezentanții lucrătorilor, precum și de comunicarea prealabilă către angajator, de către lucrătorul în cauză, a împrejurării că acesta contestă faptul că procedura de informare și de consultare a fost respectată, este compatibil cu

drepturile fundamentale, în special cu dreptul la o protecție jurisdicțională efectivă consacrat la articolul 6 din CEDO.

47 În această privință, trebuie amintit mai întâi că principiul protecției jurisdicționale efective constituie un principiu general al dreptului comunitar care decurge din tradițiile constituționale comune ale statelor membre și care a fost consacrat la articolele 6 și 13 din CEDO, acest principiu fiind, de altfel, reafirmat la articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, proclamată la 7 decembrie la Nisa (JO C 364, p. 1) (a se vedea printre altele Hotărârea din 13 martie 2007, Unibet, C-432/05, Rep., p. I-2271, punctul 37, precum și Hotărârea din 3 septembrie 2008, Kadi și Al Barakaat International Foundation/Consiliul și Comisia, C-402/05 P și C-415/05 P, Rep., p. I-6351, punctul 335).

48 Pe de altă parte, conform unei jurisprudențe constante, în lipsa unei reglementări comunitare în materie, revine ordinii juridice interne a fiecărui stat membru atribuția de a desemna instanțele competente și de a prevedea modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar, statele membre având însă responsabilitatea de a asigura, în fiecare caz, o protecție efectivă a acestor drepturi (a se vedea Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctele 44 și 45, precum și jurisprudența citată).

49 Astfel, chiar dacă dreptul intern este, în principiu, cel care stabilește calitatea procesuală și interesul justițiabilului de a exercita o acțiune, dreptul comunitar impune totuși, pe lângă respectarea principiilor echivalenței și efectivității, ca legislația națională să nu aducă atingere dreptului la o protecție jurisdicțională efectivă (a se vedea în acest sens, printre altele, Hotărârea din 11 iulie 1991, Verholen și alții, C-87/90-C-89/90, Rec., p. I-3757, punctul 24, Hotărârea din 11 septembrie 2003, Safalero, C-13/01, Rec., p. I-8679, punctul 50, precum și Hotărârea Unibet, citată anterior, punctul 42).

50 În ceea ce privește dreptul la informare și la consultare prevăzut de Directiva 98/59, trebuie precizat că, astfel cum rezultă din cuprinsul punctelor 38-42 din prezenta

hotărâre, acest drept este conceput în favoarea lucrătorilor considerați ca o colectivitate și are, așadar, o natură colectivă. Împrejurarea că articolul 6 din Directiva 98/59 permite statelor membre să stabilească proceduri în favoarea lucrătorilor considerați în mod individual nu poate schimba natura colectivă a acestui drept.

51 În aceste condiții, un sistem național precum cel în cauză în acțiunea principală, care prevede în favoarea reprezentanților lucrătorilor o procedură care permite să se controleze respectarea de către angajator a tuturor obligațiilor de informare și de consultare prevăzute de Directiva 98/59 și care recunoaște, în plus, un drept la o acțiune individuală în favoarea lucrătorului, însoțind acest drept de limite și de condiții specifice, este de natură să garanteze o protecție jurisdicțională efectivă a drepturilor colective consacrate de directiva menționată în domeniul informării și al consultării.

52 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la a doua întrebare adresată că împrejurarea că o reglementare națională care instituie proceduri ce permit reprezentanților lucrătorilor să asigure controlul respectării de către angajator a tuturor obligațiilor de informare și de consultare prevăzute de Directiva 98/59 însoțește de limitări și de condiții dreptul individual la acțiune pe care îl recunoaște, de altfel, fiecărui lucrător afectat de o concediere colectivă nu este de natură să încalce principiul protecției jurisdicționale efective.

Cu privire la a treia întrebare

53 Având în vedere răspunsurile date la prima și la cea de a doua întrebare, nu este necesar să se răspundă la a treia întrebare, aceasta din urmă fiind formulată de instanța de trimitere pentru ipoteza în care Directiva 98/59 s-ar opune unei dispoziții naționale precum articolul 67 din Legea din 1998.

Cu privire la primul aspect al celei de a patra întrebări

54 Prin intermediul acestei întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle dacă articolul 2 din Directiva 98/59 se opune unei dispoziții precum articolul 66 alineatul 1 al doilea paragraf din Legea din 1998, în măsura în care acesta din urmă reduce obligațiile angajatorului care intenționează să inițieze o concediere colectivă.

55 În această privință, este necesar să se precizeze, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 73 din concluzii, că este neîndoielnic că obligațiile impuse de articolul 66 alineatul 1 al doilea paragraf din Legea din 1998 angajatorului care intenționează să inițieze o concediere colectivă nu corespund în totalitate cu cele prevăzute la articolul 2 din Directiva 98/59.

56 În consecință, articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții naționale care, precum articolul 66 alineatul 1 al doilea paragraf din Legea din 1998, considerat în mod izolat, este de natură să reducă obligațiile de informare și de consultare ale angajatorului care intenționează să inițieze concedieri colective în raport cu cele prevăzute la articolul 2 menționat.

57 Trebuie precizat însă că rezultă din articolul 66 alineatul 1 primul paragraf din Legea din 1998 că angajatorul care intenționează să inițieze astfel de concedieri este obligat să respecte procedura de informare și de consultare în domeniul concedierii colective, în conformitate cu convențiile colective aplicabile. Or, Convenția colectivă nr. 24, potrivit indicațiilor furnizate de instanța de trimitere, reproduce în mod integral obligațiile pe care articolul 2 din Directiva 98/59 prevede să le impună unui asemenea angajator.

58 În aceste condiții, revine instanței de trimitere obligația de a verifica dacă dispoziția de la articolul 66 alineatul 1 al doilea paragraf din Legea din 1998, ținând seama de paragraful care o precedă, poate fi interpretată în sensul că prevederea respectivă, prin

faptul că face trimitere la Convenția colectivă nr. 24, nu dispensează un asemenea angajator de respectarea tuturor obligațiilor prevăzute la articolul 2 din Directiva 98/59.

59 Or, în acest sens, rezultă, desigur, dintr-o jurisprudență constantă că o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva sa. Rezultă că nici chiar o dispoziție clară, precisă și necondiționată a unei directive care tinde să confere drepturi sau să impună obligații particularilor nu poate fi aplicată ca atare în cadrul unui litigiu care opune exclusiv particulari (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctele 108 și 109).

60 Cu toate acestea, la aplicarea dreptului intern, instanța națională este obligată să îl interpreteze pe cât posibil în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a se atinge la rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, pentru a se conforma dispozițiilor articolului 249 al treilea paragraf CE (a se vedea în acest sens Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 113).

61 Această obligație de interpretare conformă privește toate dispozițiile dreptului național și își găsește limitele în principiile generale de drept, printre care cel al securității juridice, în sensul că nu poate servi drept temei unei interpretări *contra legem* a dreptului național (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 octombrie 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Rec., p. 3969, punctul 13, Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, Rec., p. I-6057, punctul 110, Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, citată anterior, punctul 100, și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07, Rep., p. I-6351, punctul 199).

62 Principiul interpretării conforme a dreptului național, impus astfel de dreptul comunitar, cere ca instanța națională să ia în considerare dreptul național în întregime pentru a aprecia în ce măsură acesta poate fi aplicat astfel încât să nu ajungă la un rezultat contrar celui prevăzut de directiva în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 115).

63 În această privință, dacă dreptul național, prin aplicarea metodelor de interpretare recunoscute de acesta, permite, în anumite împrejurări, să se interpreteze o dispoziție din ordinea juridică internă astfel încât să se evite un conflict cu o altă normă de drept intern sau să se reducă în acest scop sfera acestei dispoziții prin aplicarea ei numai în măsura în care este compatibilă cu respectiva normă, instanța are obligația de a utiliza aceleași metode pentru atingerea rezultatului urmărit de directiva în cauză (a se vedea Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 116).

64 În cazul de față, principiul menționat cere, așadar, ca instanța de trimitere, în cadrul competențelor sale și luând în considerare toate normele de drept național, să asigure un efect util Directivei 98/59 pentru a evita ca obligațiile aflate în sarcina angajatorului care intenționează să inițieze concedieri colective să fie reduse în raport cu cele prevăzute la articolul 2 din directiva menționată.

65 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la primul aspect al celei de a patra întrebări că articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care reduce obligațiile angajatorului care intenționează să inițieze concedieri colective în raport cu cele prevăzute la articolul 2 menționat. La aplicarea dreptului intern, instanța națională trebuie, în conformitate cu principiul interpretării conforme a dreptului național, să ia în considerare totalitatea normelor acestuia și să le interpreteze pe cât posibil în lumina textului și a finalității Directivei 98/59 pentru a atinge rezultatul prevăzut de aceasta. Astfel, instanța națională are obligația de a asigura, în cadrul competențelor sale, că obligațiile care revin unui astfel de angajator nu sunt reduse în raport cu cele prevăzute la articolul 2 din directiva menționată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

66 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 6 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective coroborat cu articolul 2 din aceasta trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care instituie proceduri ce urmăresc să permită atât reprezentanților lucrătorilor, cât și acestora din urmă considerați în mod individual să controleze respectarea obligațiilor prevăzute de această directivă, dar care limitează dreptul individual la acțiune al lucrătorilor în ceea ce privește obiecțiile care pot fi invocate și îl condiționează de cerința ca obiecțiile să fi fost formulate în prealabil la adresa angajatorului de reprezentanții lucrătorilor, precum și de comunicarea prealabilă către angajator, de către lucrătorul în cauză, a împrejurării că acesta contestă faptul că procedura de informare și de consultare a fost respectată.**

2) **Împrejurarea că o reglementare națională care instituie proceduri ce permit reprezentanților lucrătorilor să asigure controlul respectării de către angajator a tuturor obligațiilor de informare și de consultare prevăzute de Directiva 98/59 însoțește de limitări și de condiții dreptul individual la acțiune pe care îl recunoaște de altfel fiecărui lucrător afectat de o concediere colectivă nu este de natură să încalce principiul protecției jurisdicționale efective.**

3) **Articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care reduce obligațiile angajatorului care intenționează să inițieze concedieri colective în raport cu cele prevăzute la articolul 2 menționat. La aplicarea dreptului intern, instanța națională trebuie, în conformitate cu principiul interpretării conforme a dreptului național, să ia în considerare totalitatea normelor acestuia și să le interpreteze pe cât posibil în**

lumina textului și a finalității Directivei 98/59 pentru a atinge rezultatul prevăzut de aceasta. Astfel, instanța națională are obligația de a asigura, în cadrul competențelor sale, că obligațiile care revin unui astfel de angajator nu sunt reduse în raport cu cele prevăzute la articolul 2 din directiva menționată.

Semnături