HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

13 mai 2015 *

„Trimitere preliminară — Politica socială — Concedieri colective — Directiva 98/59/CE — Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) — Noțiunea «unitate» — Metode de calcul al numărului de lucrători concediați”

În cauza C-182/13,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (Regatul Unit), prin decizia din 26 martie 2013, primită de Curte la 12 aprilie 2013, în procedura

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

împotriva

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul T. von Danwitz, președinte de cameră, și domnii C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (raportor) și D. Šváby, judecători,

avocat general: domnul N. Wahl,

grefier: domnul I. Illéssy, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 20 noiembrie 2014,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Bluebird UK Bidco 2 Limited, de D. Reade, QC;

— pentru guvernul Regatului Unit, de L. Christie, în calitate de agent, asistat de T. Ward, QC, și de J. Holmes, barrister;

— pentru guvernul ungar, de M. Fehér și de K. Szíjjártó, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: engleza.

— pentru Comisia Europeană, de J. Enegren, de R. Vidal Puig și de J. Samnadda, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 5 februarie 2015,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamnele V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle și T. McGerty, pe de o parte, și fostul lor angajator, Bluebird UK Bidco 2 Limited (denumită în continuare „Bluebird”), pe de altă parte, în legătură cu legalitatea concedierii lor.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Reiese din considerentul (1) al Directivei 98/59 că aceasta a codificat Directiva 75/129/CEE a Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislației statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 48, p. 29).

4 Conform considerentului (2) al Directivei 98/59, 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 Uniunii Europene.

5 Considerentele (3) și (4) ale acestei directive au următorul cuprins:

„(3) întrucât, în ciuda evoluției crescânde, există încă diferențe între dispozițiile în vigoare din statele membre cu privire la modalitățile și procedura de concediere colectivă și măsurile destinate să atenueze consecințele concedierii asupra lucrătorilor;

(4) întrucât aceste diferențe pot avea un efect direct asupra funcționării pieței interne;”.

6 Considerentul (7) al directivei menționate subliniază necesitatea de a promova apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective.

7 Articolul 1 din directiva menționată, intitulat „Definiții și domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) În sensul prezentei directive:

(a) «concedieri colective» reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:

(i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:

— de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;

— de cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători;

— de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători;

(ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;

[…]

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) a primului 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.

(2) Prezenta directivă nu se aplică în cazul:

(a) concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării sau realizării acestor contracte;

[…]”

8 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.

[…]

(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 practicile naționale atribuie această competență angajatorului;

(vi) metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și practicile naționale.

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

[…]”

9 Articolul 3 alineatul (1) din această directivă prevede:

„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 directiva menționată are următorul cuprins:

„(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.”

11 Articolul 5 din aceeași directivă prevede:

„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.”

Dreptul Regatului Unit

12 Directiva 98/59 a fost transpusă în ordinea juridică a Irlandei de Nord prin secțiunea XIII din Ordonanța din 1996 privind drepturile lucrătorilor [Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996] și prin secțiunea IV capitolul II din Legea consolidată din 1992 privind sindicatele și raporturile de muncă [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992] referitor la Anglia, la Țara Galilor și la Scoția.

13 Articolul 216 din Ordonanța din 1996 privind drepturile lucrătorilor prevede că, „în cazul în care își propune să efectueze concedierea a cel puțin 20 de angajați din cadrul unei unități într-o perioadă de cel mult 90 de zile, angajatorul consultă cu privire la aceste concedieri toți reprezentanții legali ai salariaților care ar putea fi afectați de concedierile preconizate sau de măsurile luate în legătură cu respectivele concedieri”.

Litigiul principal și întrebările preliminare

14 La începutul anului 2012, întreprinderea Bonmarché exploata 394 de magazine de îmbrăcăminte pentru femei pe întreg teritoriul Regatului Unit, în cadrul cărora erau angajate 4 000 de persoane. Din punct de vedere administrativ, societatea Bonmarché considera că magazinele sale din Irlanda de Nord și unicul său magazin din Insula Man constituiau o singură regiune (denumită în continuare „regiunea Irlanda de Nord") în scopul desfășurării activității sale comerciale în Regatul Unit. La începutul anului 2012, în regiunea Irlanda de Nord se aflau 20 de magazine în care erau angajate 180 de persoane.

15 Reclamantele din acțiunea principală erau angajate de societatea Bonmarché în patru magazine diferite. Aceste magazine se aflau în orașe diferite, și anume Lurgan, Banbridge, Omagh și Belfast, și în fiecare dintre ele erau angajate mai puțin de 20 de persoane.

16 Fiecare magazin era considerat un „centru de costuri individual", al cărui buget era stabilit la sediul central, situat în Marea Britanie. Tot sediul central stabilea stocurile și prioritățile în ceea ce privește promovarea vânzării pentru fiecare magazin și furniza articolele oferite spre vânzare sau organiza furnizarea lor. Cu toate acestea, fiecare director de sucursală putea influența volumele și tipurile de mărfuri furnizate. Directorii de magazine erau responsabili de realizarea obiectivelor, fiecare pentru magazinul său. În limitele pachetului bugetar alocat orelor de muncă, stabilit la nivel central, directorul sucursalei dispunea de o putere discreționară în ceea ce privește numărul de persoane care urmau să fie angajate cu normă întreagă și cu normă redusă.

17 În condițiile în care societatea Bonmarché a intrat în insolvență, aceasta a fost transferată, la 20 ianuarie 2012, la Bluebird. Imediat după acest transfer, societatea menționată a inițiat un proces de restructurare care implica închiderea a numeroase magazine, inclusiv a celor în care lucrau reclamantele din litigiul principal.

18 În urma concedierilor efectuate în cursul anului 2012 de Bluebird, societatea Bonmarché nu mai dispunea decât de 265 de magazine pe teritoriul Regatului Unit, în care erau angajate 2 900 de persoane. Numărul de magazine situate în regiunea Irlanda de Nord a ajuns de la 20 la 8, iar numărul de persoane angajate s-a redus de la 180 la 75 de salariați.

19 Reclamantele din litigiul principal au fost concediate, împreună cu alți salariați, la 12 martie 2012. Procesul de concediere nu a fost precedat de nicio procedură de consultare, în sensul Directivei 98/59.

20 Din decizia de trimitere reiese că doamnele V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle și T. McGerty erau încadrate, fiecare, în următoarele unități locale pentru a-și exercita atribuțiile: magazinele din Lurgan, din Banbridge, din Omagh, precum și cel din Ann Street din Belfast.

21 Reclamantele din litigiul principal au formulat o acțiune la instanța de trimitere pentru a contesta validitatea concedierii lor.

22 Această instanță consideră că este posibil să se interpreteze articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 în sensul că numărul 20 menționat în acesta se referă la numărul de angajați din cadrul unei anumite unități, însă este de asemenea posibil să se considere că același număr se referă la persoanele concediate în întreaga întreprindere a angajatorului. Aceasta arată că o interpretare teleologică este adecvată în speță și că rezultă din Hotărârea Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) că Directiva 75/129, care a fost înlocuită prin Directiva 98/59, trebuie interpretată astfel încât să se permită acoperirea unui număr cât mai mare posibil de concedieri cu caracter economic.

23 În aceste condiții, Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast [Tribunalul pentru Litigii de Muncă (Irlanda de Nord) Belfast] a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În contextul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59, noțiunea «unitate» are același înțeles pe care îl are în contextul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (i) din această directivă?

2) În cazul unui răspuns negativ, o «unitate» în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) poate fi constituită dintr-o subunitate organizațională a unei întreprinderi care este formată din mai multe unități de muncă locale sau include mai multe asemenea unități?

3) La articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din directiva menționată, expresia «cel puțin 20» privește numărul de concedieri din toate unitățile angajatorului sau, dimpotrivă, privește numărul de concedieri dintr-o singură unitate? Cu alte cuvinte, «20» înseamnă 20 de concedieri într-o anumită unitate sau înseamnă 20 de concedieri în total?”

Cu privire la întrebările preliminare

24 Prin intermediul acestor întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, pe de o parte, să se stabilească dacă noțiunea „unitate” utilizată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 trebuie interpretată în același mod ca noțiunea „unitate” de la litera (a) punctul (i) a aceluiași paragraf și, pe de altă parte, dacă articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede o obligație de informare și de consultare a lucrătorilor în cazul concedierii, într-o perioadă de 90 de zile, a cel puțin 20 de lucrători dintr-o anumită unitate a unei întreprinderi, iar nu în cazul în care numărul cumulat al concedierilor din toate unitățile sau din anumite unități ale unei întreprinderi în aceeași perioadă atinge sau depășește pragul de 20 de lucrători.

25 Astfel cum reiese atât din decizia de trimitere, cât și din observațiile prezentate Curții, cu ocazia transpunerii Directivei 98/59, Regatul Unit a optat pentru pragul de aplicare al acesteia care figurează la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din această directivă. În temeiul dreptului național aplicabil, în cazul în care un angajator intenționează să desființeze cel puțin 20 de posturi dintr-o unitate într-o perioadă de 90 de zile are obligația să respecte o procedură de informare și de consultare a lucrătorilor în legătură cu acest subiect.

26 De la bun început, trebuie constatat, în această privință, că, în conformitate cu jurisprudența Curții, noțiunea „unitate”, care nu este definită în Directiva 98/59, constituie o noțiune a dreptului Uniunii și nu poate să fie definită prin raportare la legislațiile statelor membre (a se vedea în acest sens Hotărârea Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punctul 25). Prin urmare, aceasta trebuie să facă obiectul unei interpretări autonome și uniforme în cadrul ordinii juridice a Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punctul 23).

27 Curtea a interpretat deja noțiunea „unitate” sau „unități” utilizată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59.

28 La punctul 31 din Hotărârea Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), Curtea, făcând trimitere la punctul 15 din Hotărârea Botzen și alții (186/83, EU:C:1985:58), a arătat că raportul de muncă se caracterizează, în esență, prin legătura care există între lucrător și partea din întreprindere unde este repartizat pentru îndeplinirea atribuțiilor sale. Prin urmare, Curtea a decis la punctul 32 din Hotărârea Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) că este necesar să se interpreteze noțiunea „unitate”, menționată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, în sensul că desemnează, în

funcție de împrejurări, unitatea în care lucrătorii vizați de concediere sunt încadrați pentru îndeplinirea atribuțiilor lor. Pentru definirea noțiunii „unitate”, nu este esențial faptul că unitatea în cauză dispune de o conducere care să poată efectua în mod independent concedieri colective.

29 Din conținutul punctului 5 din Hotărârea Rockfon (EU:C:1995:420) rezultă că Regatul Danemarcei, statul membru în care se află instanța care a formulat cererea de decizie preliminară în cauza în care s-a pronunțat această hotărâre, a optat pentru soluția prevăzută la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (i) din directiva menționată.

30 În Hotărârea Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), Curtea a adus precizări suplimentare cu privire la noțiunea „unitate”, în special statuând, la punctul 27 din această hotărâre, că, în sensul vizat de Directiva 98/59, poate constitui o „unitate” în cadrul unei întreprinderi o entitate distinctă, caracterizată printr-o anumită continuitate și stabilitate, care este destinată executării uneia sau mai multor sarcini determinate și care dispune de o echipă de lucrători, precum și de mijloace tehnice și de o anumită structură organizatorică de natură a-i permite îndeplinirea acestor sarcini.

31 Prin utilizarea termenilor „entitate distinctă” și „în cadrul unei întreprinderi”, Curtea a precizat că noțiunile „întreprindere” și „unitate” sunt diferite și că unitatea reprezintă în mod normal o parte a unei întreprinderi. Aceasta nu exclude însă posibilitatea ca, în cazul în care întreprinderea nu dispune de mai multe unități distincte, unitatea să poată coincide cu întreprinderea.

32 La punctul 28 din Hotărârea Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), Curtea a considerat că, întrucât Directiva 98/59 are în vedere în special efectele socioeconomice pe care concedierile colective ar putea să le determine într-o anumită conjunctură locală și într-un mediu social determinat, entitatea în cauză nu trebuie să aibă în mod obligatoriu un anumit grad de autonomie juridică, nici să aibă autonomie economică, financiară, administrativă sau tehnologică pentru a putea fi calificată drept „unitate”.

33 În consecință, reiese din jurisprudența Curții că, în cazul în care o „întreprindere” include mai multe entități care îndeplinesc criteriile menționate la punctele 28, 30 și 32 din prezenta hotărâre, entitatea în care sunt repartizați lucrătorii vizați de concediere constituie „unitatea” în sensul articolului 1 primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59.

34 Această jurisprudență se aplică în prezenta cauză.

35 Trebuie constatat că termenii „unitate” sau „unități” utilizați la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (i) din Directiva 98/59 au același înțeles pe care îl au termenii „unitate” sau „unități” utilizați la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din această directivă.

36 În această privință, împrejurarea menționată în ședința desfășurată în fața Curții, potrivit căreia versiunile în limbile engleză, spaniolă, franceză și italiană ale acestei dispoziții utilizează forma la plural a termenului „unitate” nu este relevantă. Astfel, în aceste versiuni lingvistice, termenul „unitate” figurează la plural atât la litera (a) punctul (i), cât și la litera (a) punctul (ii) ale dispoziției menționate. În plus, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 53 din concluziile prezentate, mai multe alte versiuni lingvistice ale articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 utilizează forma de singular a acestui termen, ceea ce exclude interpretarea potrivit căreia pragul prevăzut de această din urmă dispoziție vizează toate „unitățile” unei „întreprinderi”.

37 Opțiunea menționată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59, cu excepția diferenței dintre perioadele în care au loc concedierile, reprezintă o alternativă, în esență, echivalentă cu opțiunea care figurează la litera (a) punctul (i) a aceleiași dispoziții.

38 Niciun element din cuprinsul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59 nu sugerează că trebuie să se interpreteze diferit termenii „unitate” sau „unități” utilizați la același paragraf al acestei dispoziții.

39 În această privință, trebuie amintit că, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), Curtea nu a examinat dacă Republica Elenă optase pentru soluția prevăzută la litera (a) punctul (i) sau la litera (a) punctul (ii) ale primului paragraf al articolului 1 alineatul (1) din Directiva 98/59. Dispozitivul acestei hotărâri vizează articolul 1 alineatul (1) litera (a), fără să facă distincție între opțiunile care figurează la litera (a) punctul (i) sau la litera (a) punctul (ii) ale acestei dispoziții.

40 Faptul că legiuitorul oferă statelor membre posibilitatea să aleagă între opțiunile care figurează la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (i) și, respectiv, la litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 arată că noțiunea „unitate” nu poate avea un conținut total diferit după cum statul membru vizat optează pentru una sau pentru cealaltă posibilitate care îi este propusă.

41 În plus, o diferență de o asemenea amploare ar fi contrară necesității de a promova apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, necesitate care este subliniată în considerentul (7) al Directivei 98/59.

42 În ceea ce privește problema ridicată de instanța de trimitere dacă articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 impune să se aibă în vedere concedierile efectuate în fiecare unitate, luată în considerare separat, interpretarea potrivit căreia această dispoziție ar impune luarea în considerare a numărului total de concedieri efectuate în toate unitățile unei întreprinderi ar spori, cu siguranță, în mod semnificativ numărul de lucrători care pot beneficia de protecția Directivei 98/59, ceea ce ar corespunde unuia dintre obiectivele acesteia.

43 Totuși, trebuie amintit că această directivă are drept obiectiv nu numai să acorde o protecție sporită a lucrătorilor în cazul concedierilor colective, ci și, pe de o parte, să asigure o protecție comparabilă drepturilor lucrătorilor din diferitele state membre și, pe de altă parte, să echivaleze sarcinile care decurg din regulile de protecție în privința întreprinderilor din Uniune (a se vedea în acest sens Hotărârea Comisia/Regatul Unit, C-383/92, EU:C:1994:234, punctul 16, Hotărârea Comisia/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, punctul 48, și Hotărârea Confédération générale du travail și alții, C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 43).

44 Or, o interpretare a noțiunii „unitate” precum cea amintită la punctul 42 din prezenta hotărâre, pe de o parte, ar fi contrară obiectivului care vizează să asigure o protecție comparabilă drepturilor lucrătorilor din toate statele membre și, pe de altă parte, ar presupune sarcini foarte diferite pentru întreprinderile care trebuie să îndeplinească obligațiile de informare și de consultare în temeiul articolelor 2-4 din această directivă în funcție de opțiunea statului membru vizat, ceea ce ar încălca de asemenea obiectivul urmărit de legiuitorul Uniunii care este de a echivala aceste sarcini în toate statele membre.

45 Este necesar să se adauge că această interpretare ar face ca în domeniul de aplicare al Directivei 98/59 să intre nu doar un grup de lucrători vizați de o concediere colectivă, ci și, dacă este cazul, un singur lucrător dintr-o unitate – eventual dintr-o unitate care se găsește într-o localitate separată și îndepărtată de alte unități ale aceleiași întreprinderi – ceea ce ar fi contrar noțiunii „concediere colectivă” în sensul uzual al acestei expresii. În plus, concedierea acestui unic lucrător ar declanșa procedurile de informare și de consultare prevăzute de dispozițiile Directivei 98/59, dispoziții care nu sunt adaptate la un astfel de caz individual.

46 Trebuie amintit totuși că Directiva 98/59 stabilește o protecție minimă în ceea ce privește informarea și consultarea lucrătorilor în caz de concedieri colective (a se vedea Hotărârea Confédération générale du travail și alții, C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 44). În această privință, este necesar să se arate că

articolul 5 din această directivă a acordat statelor membre dreptul de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a promova sau a permite aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor.

47 În cadrul acestui drept, articolul 5 din Directiva 98/59 permite statelor membre să acorde protecția prevăzută de această directivă nu numai lucrătorilor unei unități, în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din directiva menționată, care au fost sau vor fi concediați, ci și tuturor lucrătorilor vizați de o concediere dintr-o întreprindere sau o parte dintr-o întreprindere care aparține aceluiași angajator, termenul „întreprindere” fiind interpretat în sensul că include totalitatea unităților distincte de angajare ale acestei întreprinderi sau ale acestei părți de întreprindere.

48 Deși au astfel dreptul să prevadă norme mai favorabile pentru lucrători în temeiul articolului 5 din Directiva 98/59, statele membre trebuie să respecte totuși interpretarea autonomă și uniformă a noțiunii „unitate”, noțiune de drept al Uniunii, utilizată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctele (i) și (ii) din această directivă, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 33 din prezenta hotărâre.

49 Din cele de mai sus rezultă că definiția utilizată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (i) și punctul (ii) din Directiva 98/59 impune să se ia în considerare concedierile efective în fiecare unitate luată în considerare separat.

50 Interpretarea pe care Curtea a dat-o noțiunii „unitate”, amintită la punctele 28, 30 și 32 din prezenta hotărâre, se coroborează cu dispozițiile 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 (JO L 80, p. 29, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 120), al cărei articol 2 literele (a) și (b) stabilește de asemenea o distincție clară între noțiunea „întreprindere” și noțiunea „unitate”.

51 În speță, pe baza informațiilor de care dispune Curtea, amintite la punctul 16 din prezenta hotărâre, rezultă că fiecare dintre magazinele în discuție în acțiunea principală este o entitate distinctă care este în mod normal permanentă, responsabilă pentru executarea unor sarcini determinate, și anume, în principal, vânzarea de mărfuri, și care dispune, în acest scop, de mai mulți lucrători, de mijloace tehnice și de o structură organizatorică în măsura în care magazinul este un centru de costuri individual gestionat de un director.

52 Prin urmare, un astfel de magazin poate îndeplini criteriile stabilite în jurisprudență, citată la punctele 28, 30 și 32 din prezenta hotărâre, privind noțiunea „unitate” utilizată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 98/59, fiind totuși de competența instanței de trimitere să verifice dacă această situație se regăsește în împrejurările concrete ale cauzei principale.

53 În aceste condiții, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că, pe de o parte, noțiunea „unitate” utilizată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 trebuie interpretată în același mod ca noțiunea utilizată la litera (a) punctul (i) a aceluiași paragraf și, pe de altă parte, că articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede o obligație de informare și de consultare a lucrătorilor în cazul concedierii, într-o perioadă de 90 de zile, a cel puțin 20 de lucrători dintr-o anumită unitate a unei întreprinderi, iar nu în cazul în care numărul cumulat al concedierilor în toate unitățile sau în anumite unități ale unei întreprinderi în aceeași perioadă atinge sau depășește pragul de 20 de lucrători.

Cu privire la cheltuielile de judecată

54 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, 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 cincea) declară:

Noțiunea „unitate” utilizată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretată în același mod ca noțiunea utilizată la litera (a) punctul (i) a aceluiași paragraf.

Articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede o obligație de informare și de consultare a lucrătorilor în cazul concedierii, într-o perioadă de 90 de zile, a cel puțin 20 de lucrători dintr-o anumită unitate a unei întreprinderi, iar nu în cazul în care numărul cumulat al concedierilor în toate unitățile sau în anumite unități ale unei întreprinderi în aceeași perioadă atinge sau depășește pragul de 20 de lucrători.

Semnături