CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PAOLO MENGOZZI
prezentate la 22 martie 2012 [1]

Cauza C-583/10

Statele Unite ale Americii
împotriva
Christine Nolan

[cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare
formulată de Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Regatul Unit)]

„Directiva 98/59/CE — Admisibilitate — Protecția lucrătorilor — Concedieri colective — Informarea și consultarea lucrătorilor — Închiderea unei baze militare americane — Domeniu de aplicare — Punctul de plecare al obligației de consultare”

I – Introducere

1. Prin prezenta cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Regatul Unit) solicită clarificări cu privire la punctul de plecare al obligației de consultare a reprezentanților lucrătorilor în contextul unei concedieri colective prevăzute de un angajator, în temeiul Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective [2].

2. Această cerere a fost prezentată în cadrul unui litigiu între Statele Unite ale Americii și doamna Nolan, angajat civil al unei baze militare americane din Regatul Unit, privind obligația de a consulta în timp util personalul civil de la această bază înainte de a se proceda la concedierile colective care au avut loc la 30 iunie 2006, în conformitate cu Legea din 1992 privind sindicatele și raporturile de muncă [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992], prin care Directiva 98/59 a fost transpusă la nivel național [3].

3. Mai precis, reiese din informațiile comunicate de instanța de trimitere că decizia de a închide baza militară începând cu sfârșitul lunii septembrie 2006 fusese luată de Secretary of the US Army și fusese aprobată de Secretary of Defence cel târziu la 13 martie 2006. Această decizie a fost comunicată neoficial autorităților militare britanice în aprilie 2006 și a fost făcută publică de presă la 21 aprilie 2006. La 24 aprilie 2006, ofițerul aflat la comanda bazei a invitat personalul la o întâlnire destinată, pe de o parte, prezentării de explicații cu privire la decizia de închidere a bazei și, pe de altă parte, prezentării de scuze pentru modalitatea în care închiderea a fost anunțată publicului.

1 — Limba originală: franceza.

2 — JO L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 05, p. 95.

3 — Diferența dintre data actului de transpunere în Regatul Unit (1992) și data adoptării Directivei 98/59 (1998) se explică prin faptul că aceasta din urmă nu reprezintă decât o „codificare” a Directivei 75/129/CEE a Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislației statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 48, p. 29), astfel cum a fost modificată prin Directiva 92/56/CEE a Consiliului din 24 iunie 1992 (JO L 245, p. 3).

4. Guvernul Regatului Unit a fost informat oficial la 9 mai 2006 că baza urma să fie returnată Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord la 30 septembrie 2006.

5. În iunie 2006, autoritățile americane au înaintat reprezentanților personalului civil al bazei militare un memorandum care prevedea că întreg personalul civil, și anume aproape 200 de angajați, urma să fie concediat. În cadrul unei întâlniri organizate la 14 iunie 2006, autoritățile americane au informat reprezentanții personalului că acestea considerau că data începerii consultării era 5 iunie 2006.

6. Decizia oficială de reziliere a contractelor de muncă a fost luată la cartierul general al armatei americane în Europa, cu sediul în Mannheim (Germania). Notificările de concediere au fost trimise la 30 iunie 2006, în acestea specificându-se că datele încetării contractelor de muncă erau 29 și 30 septembrie 2006.

7. În aceste circumstanțe, doamna Nolan, o reprezentantă a membrilor personalului în cauză, a formulat o acțiune în răspundere materială împotriva Statelor Unite ale Americii la Southampton Employment Tribunal, care a admis cererea, constatând în special că angajatorul nu și-a îndeplinit obligația de consultare a reprezentanților lucrătorilor în timp util, acesta neexplicând din ce motiv aceste consultări fuseseră amânate până la 5 iunie 2006 fără a putea fi inițiate anterior deciziei din 13 martie 2006 sau, în orice caz, fie începând cu 24 aprilie 2006, fie începând cu data informării oficiale din 9 mai 2006. Această instanță a admis de asemenea o acțiune în reparare introdusă de doamna Nolan.

8. Apelul introdus de Statele Unite ale Americii la Employment Appeal Tribunal a fost respins.

9. În aceste condiții, Statele Unite ale Americii au sesizat Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

10. Analizând argumentele prezentate de Statele Unite ale Americii, deja invocate în fața Employment Appeal Tribunal, Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) a considerat că acestea trebuie respinse. Cu toate acestea, fiind sesizată și cu un motiv care viza conținutul Hotărârii Curții Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții[4], pronunțată ulterior deciziei Employment Appeal Tribunal, instanța de trimitere a considerat că această hotărâre ridică anumite chestiuni cu privire la interpretarea dispozițiilor Directivei 98/59, care trebuie clarificate înainte de a pronunța soluția sa.

11. În aceste circumstanțe, Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Obligația angajatorului de consultare în privința concedierilor colective prevăzută de Directiva 98/59 ia naștere (i) atunci când angajatorul își propune să adopte, însă nu a adoptat încă o decizie strategică sau operațională care este posibil să conducă sau conduce în mod inevitabil la concedieri colective sau (ii) doar atunci când respectiva decizie a fost adoptată efectiv, iar acesta își propune, în consecință, să efectueze concedieri colective?”

12. Doamna Nolan, Comisia Europeană și Autoritatea de Supraveghere a AELS au prezentat observații scrise. Aceste părți interesate au fost de asemenea ascultate în ședința din 18 ianuarie 2012.

4 — Hotărârea din 10 septembrie 2009, C-44/08 (Rep., p. I-8163).

II – Analiză

A – *Cu privire la aplicabilitatea Directivei 98/59 și la competența Curții de a răspunde la întrebarea adresată*

13. Deși a propus să se răspundă la întrebarea adresată, Comisia a exprimat totuși în prealabil îndoieli, chiar rezerve, cu privire la aplicabilitatea Directivei 98/59 în cazul concedierilor colective efectuate într-o bază militară, cu atât mai mult cu cât o asemenea bază, deși situată pe teritoriul unui stat membru, se află sub autoritatea unui stat terț. În observațiile sale scrise, această parte interesată și-a întemeiat interogările pe articolul 1 alineatul (2) litera (b) din Directiva 98/59, care exclude din sfera sa de aplicare lucrătorii din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau, în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, din organisme echivalente) și care, în opinia sa, se poate extinde asupra bazelor militare. Ca răspuns la o întrebare scrisă adresată de Curte, precum și în ședință, Comisia a evidențiat că, în orice caz, aplicarea Directivei 98/59 într-o situație similară celei din acțiunea principală ar fi lipsită de efect practic, din moment ce motivele care au condus statul terț la decizia de închidere a unei baze militare reprezintă o exercitare a *ius imperii*. Aceste motive nu pot, în consecință, să facă obiectul consultărilor prealabile ale reprezentanților lucrătorilor. În răspunsul formulat la aceeași întrebare scrisă, Statele Unite ale Americii împărtășesc, în esență, această opinie.

14. Aceste remarci nu sunt complet lipsite de temei și înțelegem perfect, în special, interesul juridic, de natură generală, de a stabili întinderea exactă a articolului 1 alineatul (2) litera (b) din Directiva 98/59, dispoziție pe care Curtea nu a avut ocazia să o interpreteze până în prezent.

15. În consecință, nu ne pare nici necesar, nici măcar oportun să intrăm în această dezbatere pentru a constata competența Curții de a răspunde întrebării adresate de instanța de trimitere cu privire la totalitatea circumstanțelor prezentei cauze.

16. În acest sens, trebuie amintit că Directiva 98/59 nu realizează decât o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în caz de concedieri colective[5], articolul 5 din aceasta indicând expres faptul că nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor.

17. Statele membre își păstrează, în consecință, dreptul de a alege dacă să aplice normele naționale de protecție a lucrătorilor în cazul concedierilor colective în situații care nu cad, *stricto sensu*, sub incidența prevederilor Directivei 98/59. Astfel, în temeiul articolului 5 din Directiva 98/59, un stat membru ar putea foarte bine să extindă sfera de aplicare a protecției acordate lucrătorilor în caz de concedieri colective și asupra lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public, în sensul articolului 1 alineatul (2) litera (b) din Directiva 98/59.

18. De altfel, aceasta pare a fi abordarea urmată de legiuitorul Regatului Unit în cadrul transpunerii Directivei 98/59, astfel cum au evidențiat Employment Appeal Tribunal și instanța de trimitere în deciziile acestora.

19. Astfel, pe de o parte, reiese din motivarea deciziei primei dintre instanțele sus-menționate, în special de la punctele 71 și 84, după cum au fost reproduse de doamna Nolan și de Autoritatea de Supraveghere a AELS în răspunsurile lor la întrebarea scrisă adresată de Curte, că Regatul Unit a ales, în temeiul articolului 5 din Directiva 98/59, să nu excludă din sfera de aplicare a acesteia organismele enumerate la articolul 1 alineatul (2) litera (b) din directiva menționată.

5 — A se vedea, în ceea ce privește Directiva 75/129, astfel cum a fost modificată prin Directiva 92/56, Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit (C-383/92, Rec., p. I-2479, punctul 25), și, în ceea ce privește Directiva 98/59, Hotărârile din 16 iulie 2009, Mono Car Styling (C-12/08, Rep., p. I-6653, punctul 35), precum și Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, citată anterior (punctul 60).

20. Pe de altă parte, conform instanței de trimitere, singurul caz relevant în care un angajator ar putea fi exonerat de respectarea obligațiilor de consultare prevăzute la articolul 188 din Legea din 1992 privind sindicatele și raporturile de muncă vizează cazul enunțat la alineatul 7 al acestui articol, în care angajatorul a putut să demonstreze existența unor circumstanțe speciale în care îndeplinirea acestor obligații nu mai este „rezonabil posibilă”. Instanța de trimitere a evidențiat că Statele Unite ale Americii nu s-au prevalat totuși de această derogare în acțiunea principală [6].

21. În plus, niciuna dintre aceste instanțe nu a considerat că situația angajaților civili ai unei baze militare a unui stat terț cu sediul în Regatul Unit ar putea fi exclusă din sfera de aplicare a articolului 188 din Legea din 1992 privind sindicatele și raporturile de muncă în temeiul altor excepții specifice prevăzute în această legislație, precum cele prevăzute la articolul 273 alineatul 2 și la articolul 274 din aceeași lege, în legătură cu membrii personalului coroanei britanice („Crown employment”). În cadrul repartizării funcțiilor jurisdicționale între instanțele naționale și Curte, prevăzută la articolul 267 TFUE, Curtea nu are competența de a pune în discuție aplicarea dreptului național care a fost efectuată într-o situație dată.

22. În sfârșit, instanța de trimitere a subliniat de asemenea că problema referitoare la imunitatea statului, care fusese invocată tardiv de Statele Unite ale Americii la Southampton Employment Tribunal, deoarece aceasta nu fusese ridicată decât în contextul procedurii referitoare la acțiunea în reparare introdusă de doamna Nolan, iar nu anterior, în cursul procedurii referitoare la acțiunea în răspundere materială, nu făcea obiectul apelului introdus la această instanță [7] și nu putea, în orice caz, să fie analizată independent de clauza de derogare prevăzută la articolul 188 alineatul 7 din Legea din 1992 privind sindicatele și raporturile de muncă, care nu a fost invocată în acțiunea principală [8]. Astfel, reiese cu claritate din dosar că aplicarea obligației de consultare a reprezentanților lucrătorilor prevăzută de legislația Regatului Unit de transpunere a Directivei 98/59 nu este în niciun fel lipsită de efect în circumstanțe precum cele din acțiunea principală [9].

23. Rezultă, prin urmare, că, presupunând că statutul unei baze militare, care în plus aparține unui stat terț, ar fi asimilat celui al unei instituții a administrației publice sau al unei instituții de drept public, în sensul articolului 1 alineatul (2) litera (b) din Directiva 98/59, legiuitorul Regatului Unit a înțeles să includă în sfera de aplicare a Legii din 1992 privind sindicatele și raporturile de muncă situații care nu cad sub incidența Directivei 98/59, conformându-se, pentru soluția care trebuie adoptată în aceste situații, celei prevăzute de directiva menționată, și anume, printre altele, obligația angajatorului de a consulta reprezentanții lucrătorilor în timp util anterior unei concedieri colective.

24. Or, conform unei jurisprudențe consacrate, în cazul în care dreptul național se conformează, pentru soluțiile aduse situațiilor interne, celor reținute de dreptul Uniunii, Curtea are competența de a răspunde întrebărilor adresate de o instanță națională cu privire la interpretarea dispozițiilor sau noțiunilor respective de drept al Uniunii astfel încât să se asigure o interpretare uniformă, oricare ar fi condițiile în care se aplică dispozițiile menționate [10].

6 — A se vedea punctul 42 din decizia de trimitere. Compatibilitatea unei astfel de clauze de exonerare cu dispozițiile Directivei 98/59 nu face obiectul prezentei proceduri.

7 — A se vedea punctul 29 din decizia de trimitere.

8 — A se vedea punctul 42 din decizia de trimitere.

9 — De altfel, chiar dacă ne limităm exclusiv la Directiva 98/59, nu împărtășim opinia Comisiei conform căreia aplicarea acestei directive ar fi lipsită de efect practic pentru motivul că reprezentanții lucrătorilor nu ar putea, în niciun fel, să fie consultați cu privire la motivele care au condus la închiderea de către Statele Unite ale Americii a uneia dintre bazele sale militare. Astfel, trebuie să nu uităm că, potrivit articolului 2 alineatul (2) din Directiva 98/59, obiectul consultărilor se referă nu doar la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, ci și la *posibilitățile de a atenua consecințele*. Așadar, aplicarea acestei directive ar putea să păstreze un efect parțial deloc neglijabil.

10 — A se vedea în acest sens în special Hotărârile din 18 octombrie 1990, Dzodzi (C-297/88 și C-197/89 Rec., p. I-3763, punctul 37), Hotărârea din 15 ianuarie 2002, Andersen og Jensen, (C-43/00, Rep., p. I-379 punctul 18), Hotărârea din 16 martie 2006, Poseidon Chartering (C-3/04, Rep., p. I-2505, punctul 16), Hotărârea din 28 octombrie 2010, Volvo Car Germany (C-203/09, Rep., p. I-10721, punctul 25), și Hotărârea din 31 martie 2011, Aurubis Balgaria (C-546/09, Rep. p.I-2531, punctul 24).

25. De altfel, această soluție a fost adoptată de Curte în Hotărârea Rodríguez Mayor și alții [11] în legătură cu o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare care viza interpretarea Directivei 98/59 într-un context în care legiuitorul național alesese să includă în noțiunea de concedieri colective cazuri de încetare a raporturilor de muncă care nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 98/59, neincluzând totuși în noțiunea menționată cazul în legătură cu care fusese sesizată instanța națională, dar în legătură cu care aceasta din urmă considera că ar fi trebuit inclus în noțiunea menționată.

26. *A fortiori*, nu vedem care ar fi considerațiile care ar putea conduce Curtea să opteze pentru o linie de raționament diferită în prezenta cauză.

27. Pe de altă parte, niciun element din dosarul prezentei cauze nu permite să se prezume că instanța de trimitere dispune de posibilitatea de a se îndepărta de interpretarea Curții cu privire la dispozițiile Directivei 98/59 [12]. Dimpotrivă, instanța de trimitere a evidențiat în repetate rânduri că este sarcina sa să interpreteze articolul 188 din Legea din 1992 privind sindicatele și raporturile de muncă, în măsura posibilului, de o manieră conformă cu Directiva 98/59, astfel cum a fost interpretată de Curte [13].

28. În aceste circumstanțe, propunem Curții să constate că trebuie să răspundă la întrebarea adresată.

B – *Cu privire la întrebarea preliminară*

29. Curtea a fost sesizată cu privire la problema de a stabili punctul de plecare al obligației de consultare prealabilă care incumbă angajatorului în caz de concediere colectivă.

30. Mai precis, instanța de trimitere ridică problema dacă această obligație ia naștere atunci când angajatorul își propune să adopte o decizie strategică sau operațională ce este posibil să conducă sau conduce în mod inevitabil la concedieri colective sau doar atunci când respectiva decizie a fost adoptată efectiv, iar angajatorul își propune, în consecință, să efectueze concedieri.

31. În timp ce doamna Nolan consideră că doar prima dintre aceste ipoteze permite menținerea efectului util al Directivei 98/59, Comisia și Autoritatea de Supraveghere a AELS adoptă o poziție mai nuanțată. Astfel, ambele consideră, în esență, în special în lumina Hotărârii Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, citată anterior, și având în vedere faptele din acțiunea principală, că obligația angajatorului de a iniția consultări privind concedierile colective se naște în momentul în care este adoptată o decizie strategică sau operațională care îl constrânge să prevadă sau să planifice concedieri colective.

32. Subscriem și noi la această interpretare a Directivei 98/59.

33. Trebuie amintit mai întâi că, potrivit articolului 2 alineatul (1) din Directiva 98/59, 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.

34. Potrivit alineatului (2) al aceluiași articol, aceste consultări se referă nu numai la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, ci și la posibilitățile de a atenua consecințele acestora prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

11 — Hotărârea din 10 decembrie 2009 (C-323/08, Rep., p. I-11621, punctul 27).

12 — A se vedea în acest sens Hotărârile Poseidon Chartering (punctul 18) și Volvo Car Germany (punctul 27), citate anterior.

13 — A se vedea de exemplu punctele 45 și 60 din decizia de trimitere.

35. Obligațiile ce revin angajatorului în temeiul Directivei 98/59 trebuie, așadar, să ia naștere într-un moment în care mai este încă posibil să persiste efectul util al unor asemenea consultări, în special posibilitatea de a evita sau de a reduce concedierile colective ori, cel puțin, de a atenua consecințele acestora [14]. O astfel de consultare nu poate fi declanșată, așadar, prea târziu. Aceasta ar fi situația dacă angajatorul ar iniția consultările ulterior deciziei de reziliere a contractelor de muncă [15].

36. Astfel cum Curtea a statuat, printre altele, la punctul 41 din Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, citată anterior, rezultă că obligația prevăzută la articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie să ia naștere atunci când angajatorul are în vedere efectuarea unei concedieri colective sau stabilește un proiect de concediere colectivă [16].

37. Totuși, în aceeași hotărâre, la care instanța de trimitere a făcut referire de multe ori, Curtea a avut ocazia să precizeze de asemenea întinderea obligațiilor de consultare aflate în sarcina unui angajator în situația unui grup de întreprinderi și în care perspectiva unei concedieri colective nu se afla la alegerea angajatorului în mod direct, ci a întreprinderii care controla angajatorul, astfel cum este prevăzut la articolul 2 alineatul (4) din Directiva 98/59 [17].

38. Astfel cum transpare în raționamentul urmat în această hotărâre, Curtea era perfect conștientă că acest tip de situație necesita în mod special abordarea cu prudență în stabilirea punctului de plecare al obligației de consultare.

39. Înainte de toate, Curtea a subliniat în hotărârea menționată că obligația de consultare nu trebuie declanșată prematur. Astfel, reiterând preocupările exprimate de guvernul Regatului Unit în prezenta cauză, Curtea a arătat, la punctul 45 din acea hotărâre, că o declanșare precoce a obligației de consultare ar putea conduce la rezultate contrare obiectivului Directivei 98/59, precum o restrângere a flexibilității întreprinderilor privind restructurarea lor, creșterea constrângerilor administrative și provocarea inutilă a unei îngrijorări a lucrătorilor în privința siguranței locului lor de muncă. Tot în legătură cu dificultățile legate de declanșarea prematură a consultărilor cu reprezentanții lucrătorilor, Curtea a adăugat, în esență, la punctul 46 din aceeași hotărâre, că rațiunea de a fi și eficiența acestor consultări presupun stabilirea factorilor care trebuie luați în considerare în cursul acestora, ceea ce nu ar putea fi realizat dacă acești factori nu sunt cunoscuți.

40. În continuare, Curtea a reamintit că obligația de consultare vizată la articolul 2 din Directiva 98/59 nu trebuie însă declanșată nici tardiv. Astfel, în contextul adoptării unei decizii strategice sau operaționale de către o societate care controlează angajatorul, Curtea a statuat, la punctul 47 din Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, citată anterior, că o consultare care ar fi inițiată în condițiile în care a fost deja adoptată o decizie care impune astfel de concedieri colective nu ar mai putea avea în mod util ca obiect examinarea alternativelor posibile în vederea evitării acestora. Aceasta a concluzionat, la punctul 48 din acea hotărâre, că obligația de consultare a reprezentanților lucrătorilor ia naștere în interiorul unui grup de întreprinderi în momentul în care este adoptată o decizie strategică sau operațională *care îl constrânge pe angajator să prevadă sau să planifice concedieri colective.*

41. În rezumat, fie perspectiva unei concedieri colective rezultă direct din alegerea angajatorului, caz în care, conform punctului 41 din Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, citată anterior, declanșarea obligației de consultare se produce atunci când angajatorul are în vedere efectuarea unei concedieri colective sau stabilește un proiect de concediere colectivă, fie perspectiva unei astfel de

14 — A se vedea în acest sens Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, citată anterior (punctul 38).

15 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk (C-188/03, Rep., p. I-885, punctele 36 și 37), precum și Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, citată anterior (punctul 38).

16 — Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, citată anterior (punctul 41 și jurisprudența citată).

17 — Acest articol prevede că „[o]bligațiile 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”.

concedieri nu rezultă direct din alegerea angajatorului menționat, ci din alegerea unei alte entități legate, caz în care, în aplicarea punctului 48 din Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, obligația de consultare în sarcina angajatorului ia naștere atunci când această altă entitate va fi adoptat o decizie strategică sau comercială care îl constrânge să prevadă sau să planifice concedieri colective.

42. Adăugăm, cu toate că acest lucru rezultă deja implicit din punctele precedente ale prezentelor concluzii, că reiese de asemenea din hotărârea menționată că, în situația în care o filială a unui grup de societăți are calitatea de „angajator” în sensul Directivei 98/59, întotdeauna aceasta din urmă este obligată să inițieze consultările cu reprezentanții lucrătorilor săi, indiferent dacă aceste concedieri colective sunt preconizate sau planificate în urma unei decizii (strategice sau comerciale) a societății-mamă [18]. Cu toate acestea, în scopul atingerii obiectivelor atribuite consultărilor cu reprezentanții lucrătorilor, este necesar, în acest caz, să se identifice în prealabil filiala în cadrul căreia sunt prevăzute concedieri colective [19]. În sfârșit, Curtea a precizat de asemenea că o decizie a societății-mamă care are ca efect constrângerea uneia dintre filialele sale de a rezilia contractele lucrătorilor vizați de concedierile colective nu poate fi adoptată decât în urma procedurii de consultare în cadrul acestei filiale, în caz contrar aceasta expunându-se, în calitate de angajator, consecințelor nerespectării acestei proceduri [20].

43. În acțiunea principală, este important să arătăm că, deși baza militară în care au fost prevăzute concedieri colective a fost bine identificată, instanța de trimitere nu a precizat totuși care dintre entitățile menționate în decizia de trimitere (comandamentul bazei militare, cartierul general al armatelor americane în Europa cu sediul în Mannheim, care a expediat notificările de concediere, sau chiar, deși aceasta pare puțin probabil, Secretary of the US Army) trebuie considerată ca având calitatea de „angajator”, căruia îi incumbă obligația de consultare, în temeiul Directivei 98/59 și al Legii din 1992 privind sindicatele și raporturile de muncă.

44. Explicația pare să rezide într-o concepție destul de vagă a termenului „angajator” în acțiunea principală, potrivit căreia acesta ar desemna, în general, forțele armate ale Statelor Unite ale Americii, concepție care poate nu este străină de dificultățile întâmpinate de instanța de trimitere în a interpreta obligațiile care incumbă numitului angajator. Astfel, recitind întrebarea preliminară adresată, *în lumina faptelor, astfel cum au fost expuse de instanța de trimitere,* aceasta pare să desemneze diferite entități sub apelativul „angajator”. Astfel, „angajatorul care își propune să adopte, însă nu a adoptat încă o decizie strategică sau operațională”, vizat la primul aspect al alternativei, de la punctul (i), din această întrebare nu este, după toate aparențele, aceeași entitate cu „angajatorul” care „își propune în consecință să efectueze concedieri colective”, vizat de al doilea aspect, de la punctul (ii), al întrebării menționate.

45. Cu toate acestea, rezultă destul de clar din decizia de trimitere, astfel cum au evidențiat Comisia și Autoritatea de Supraveghere a AELS în observațiile lor scrise, că acțiunea principală se întemeiază pe al doilea caz menționat la punctul 41 din prezentele concluzii, respectiv corespunde situației în care angajatorul – și anume, probabil, fie comandamentul bazei militare, fie cartierul general al United States Army Europe (Usareur) al șefului de stat major adjunct de la Mannheim – nu se află direct la originea concedierilor colective planificate, ci în situația în care acestea din urmă rezultă, astfel cum a fost evidențiat de instanța de trimitere, dintr-o decizie adoptată la un „nivel mult mai înalt” decât comandamentul local [21].

18 — A se vedea Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, citată anterior (punctul 62).

19 — *Ibidem* (punctul 64).

20 — *Ibidem* (punctul 71).

21 — A se vedea memorandumul comandamentului bazei militare, citat la punctul 21 din decizia de trimitere.

46. Astfel, nu considerăm, având în vedere alegerea operată de legiuitorul Regatului Unit cu ocazia transpunerii Directivei 98/59 pe teritoriul acestui stat membru, că există un obstacol în calea aplicării raționamentului Curții în Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, citată anterior, cu privire la obligațiile de consultare care incumbă unei filiale care are calitatea de angajator, în sensul directivei menționate, ca urmare a unei decizii strategice sau comerciale a societății sale mamă, la situația unei baze militare în care este preconizată concedierea colectivă a lucrătorilor civili ca urmare a unei decizii de restructurare a activităților militare luate la un nivel mai înalt al ierarhiei, având ca rezultat închiderea bazei menționate.

47. În acest stadiu și având în vedere a doua ipoteză vizată la punctul 41 din prezentele concluzii, singura problemă care rămâne este aceea de a ști dacă, în acțiunea principală, a fost adoptată o decizie strategică care constrânge angajatorul să prevadă sau să planifice concedieri colective.

48. Repartizarea competențelor între Curte și instanțele naționale care caracterizează procedura trimiterii preliminare implică, bineînțeles, că instanța de trimitere este cea responsabilă să realizeze această verificare. Aceasta din urmă va trebui, așadar, să se asigure în legătură cu criteriul indicat anterior dacă, astfel cum au statuat în esență instanțele de rang inferior, consultările inițiate la 5 iunie 2006 au fost declanșate tardiv în sensul că nu au putut îndeplini obiectivul vizat de Directiva 98/59 și de legislația Regatului Unit de transpunere a acestui act.

49. În acest sens, din punct de vedere metodologic, instanța de trimitere ar trebui, în opinia noastră, să identifice care dintre evenimentele menționate în decizia de trimitere care sunt anterioare datei de 5 iunie 2006 îndeplinește cerințele pentru a avea calitatea unei decizii strategice și are o natură imperativă pentru angajator în scopul aplicării obligației de consultare, precum și momentul în care a fost adoptată această decizie.

50. După finalizarea acestei etape, instanța de trimitere va putea să analizeze dacă consultările cu reprezentanții lucrătorilor bazei militare la 5 iunie 2006 au fost declanșate în „timp util”, în sensul articolului 2 din Directiva 98/59 și al articolului 188 din Legea din 1992 privind sindicatele și raporturile de muncă.

51. Acest răspuns implică, în legătură cu faptele din acțiunea principală, că niciuna dintre cele două ipoteze vizate în întrebarea preliminară nu trebuie privilegiată. Astfel, consultările ar fi fost premature dacă, astfel cum este sugerat în prima ipoteză, ar fi revenit angajatorului obligația să le declanșeze deși nu se luase încă nicio „decizie strategică sau operațională”. Cu alte cuvinte, ceea ce este important este a ști dacă, în momentul în care o astfel de decizie a fost adoptată, aceasta constrânge sau nu constrânge angajatorul să prevadă concedieri colective. În schimb, declanșarea consultărilor ar fi tardivă atunci când această decizie strategică a fost luată fără ca aceasta din urmă să lase vreo marjă de manevră angajatorului care să îi permită să prevadă concedieri colective, însă declanșarea respectivă a fost întârziată, astfel cum reiese din cronologia evenimentelor aflate la originea acțiunii principale menționate în decizia de trimitere, mai multe săptămâni după adoptarea deciziei menționate.

52. În consecință, având în vedere faptele din acțiunea principală, sugerăm Curții să răspundă după cum urmează la întrebarea preliminară, și anume că Directiva 98/59 trebuie interpretată în sensul că obligația unui angajator de a avea consultări cu reprezentanții lucrătorilor ia naștere atunci când a fost adoptată de către un organ sau o entitate care îl controlează o decizie strategică sau comercială care îl constrânge să prevadă sau să planifice concedieri colective. Instanța de trimitere trebuie să identifice, având în vedere faptele care stau la baza acțiunii principale, care dintre evenimentele menționate în decizia de trimitere care sunt anterioare datei declanșării efective a consultărilor cu reprezentanții lucrătorilor din baza în cauză îndeplinește cerințele pentru a avea calitatea unei decizii strategice și are o natură imperativă pentru angajator în scopul aplicării obligației de consultare, precum și momentul în care a fost adoptată această decizie.

III – Concluzie

53. În considerarea tuturor motivelor prezentate anterior, propunem Curții să răspundă la întrebarea preliminară adresată de Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) după cum urmează:

„Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretată în sensul că obligația unui angajator de a avea consultări cu reprezentanții lucrătorilor ia naștere atunci când a fost adoptată de către un organ sau o entitate care îl controlează o decizie strategică sau comercială care îl constrânge să prevadă sau să planifice concedieri colective.

Instanța de trimitere trebuie să identifice, cu privire la faptele care stau la baza acțiunii principale, care dintre evenimentele menționate în decizia de trimitere care sunt anterioare datei declanșării efective a consultărilor cu reprezentanții lucrătorilor din baza în cauză îndeplinește cerințele pentru a avea calitatea unei decizii strategice și are o natură imperativă pentru angajator în scopul aplicării obligației de consultare, precum și momentul în care a fost adoptată această decizie.”