HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

11 februarie 2010 *

În cauza C-405/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Vestre Landsret (Danemarca), prin decizia din 16 septembrie 2008, primită de Curte la 18 septembrie 2008, în procedura

Ingeniørforeningen i Danmark, care acționează în numele domnului Bertram Holst,

împotriva

Dansk Arbejdsgiverforening, care acționează în numele societății Babcock & Wilcox Vølund ApS,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul J. N. Cunha Rodrigues, președintele Camerei a doua, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a treia, domnii A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (raportor) și A. Arabadjiev, judecători,

* Limba de procedură: daneza.

avocat general: domnul Y. Bot,
grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 9 septembrie 2009,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Ingeniørforeningen i Danmark, care acționează în numele domnului Holst, de K. Schioldann, advokat;

— pentru Dansk Arbejdsgiverforening, care acționează în numele societății Babcock & Wilcox Vølund ApS, de P. Knudsen și H. Werner, advokater;

— pentru guvernul danez, de domnul C. Pilgaard Zinglersen și de doamna V. Pasternak Jørgensen, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii N. B. Rasmussen și J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 29 octombrie 2009,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea 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).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Ingeniørforeningen i Danmark (Federația daneză a inginerilor, denumită în continuare „IDA"), care acționează în numele domnului Holst, fost angajat al societății Babcock & Wilcox Vølund ApS (denumită în continuare „BWV"), pe de o parte, și Dansk Arbejdsgiverforening (Federația patronatului danez, denumită în continuare „DA"), care acționează în numele societății BWV, pe de altă parte, referitor la concedierea domnului Holst de către această din urmă societate.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Considerentele (18), (23) și (28) ale Directivei 2002/14 au următorul cuprins:

„(18) Obiectivul acestui cadru general [de informare și consultare a lucrătorilor adaptat noului context european] este de a stabili cerințe minime aplicabile în întreaga Comunitate, fără a împiedica statele membre să prevadă dispoziții mai favorabile lucrătorilor.

[…]

(23) Obiectivul prezentei directive va fi atins prin stabilirea unui cadru general care să reia principiile, definițiile și modalitățile de informare și consultare, pe care statele membre vor trebui să-l respecte și să-l adapteze realităților naționale, asigurându-se, dacă este cazul, partenerilor sociali un rol preponderent, permițându-le să definească în mod liber, de comun acord, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor pe care le consideră cele mai potrivite pentru nevoile și dorințele lor.

[…]

(28) Trebuie să se aplice proceduri administrative sau judiciare, precum și sancțiuni eficiente, disuasive și proporționale cu gravitatea infracțiunii în cazul încălcării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.”

4 Potrivit articolului 1 din Directiva 2002/14:

„(1) Prezenta directivă are ca obiectiv instituirea unui cadru general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a[l] lucrătorilor în întreprinderile și unitățile din Comunitate.

(2) Modalitățile de informare și consultare se definesc și se pun în aplicare în conformitate cu legislația națională și cu practicile în domeniul relațiilor dintre partenerii sociali, în vigoare în diferite state membre, astfel încât să se asigure eficacitatea demersului.

(3) La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții lucrătorilor lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont de interesele atât ale întreprinderii sau unității, cât și ale lucrătorilor.”

5 Reprezentanții lucrătorilor sunt definiți la articolul 2 litera (e) din directiva menționată ca fiind „reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile și[/sau] practicile naționale”.

6 Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2002/14 prevede:

„În conformitate cu principiile enunțate la articolul 1 și fără a aduce atingere dispozițiilor și[/sau] practicilor în vigoare mai favorabile lucrătorilor, statele membre stabilesc modalitățile de exercitare a dreptului la informare și consultare la nivelul corespunzător, în conformitate cu prezentul articol.”

7 Articolul 5 din aceeași directivă prevede:

„Statele membre pot încredința partenerilor sociali la nivel corespunzător, inclusiv la nivel de întreprindere sau unitate, sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor. Aceste acorduri și acordurile existente la data prevăzută la articolul 11, precum și orice reînnoiri ulterioare ale acestor acorduri pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la articolul 4, respectând principiile enunțate la articolul 1 și în condițiile și limitele stabilite de statele membre.”

8 Potrivit articolului 7 din directiva menționată:

„Statele membre se asigură că reprezentanții salariaților, în exercițiul funcțiunii, beneficiază de protecție și garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate.”

9 Articolul 8 din Directiva 2002/14 are următorul cuprins:

„(1) Statele membre prevăd măsuri corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive de către angajator sau reprezentanții lucrătorilor. Acestea se asigură în special că sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite respectarea aplicării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

(2) Statele membre prevăd sancțiuni adecvate aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor prezentei directive de către angajator sau de către reprezentanții lucrătorilor. Aceste sancțiuni trebuie să fie eficiente, proporționale și disuasive."

10 Potrivit articolului 9 alineatul (4) din directiva menționată, punerea în aplicare a acesteia nu constituie un motiv suficient pentru a justifica un regres în comparație cu situația deja existentă în statele membre și cu privire la nivelul general de protecție a lucrătorilor în domeniul reglementat de această directivă.

11 În temeiul articolului 11 alineatul (1) din Directiva 2002/14, statele membre aveau obligația, pe de o parte, să adopte dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii acesteia la îndeplinire până la 23 martie 2005 sau să asigure că, cel târziu la acea dată, partenerii sociali au stabilit dispozițiile necesare prin acord, statele membre menționate fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de această directivă. Pe de altă parte, acestea aveau obligația să informeze de îndată Comisia Comunităților Europene cu privire la adoptarea sau punerea în aplicare a dispozițiilor menționate.

Reglementarea națională

Legea privind informarea și consultarea lucrătorilor

12 Directiva 2002/14 a fost transpusă în ordinea juridică daneză prin Legea nr. 303 privind informarea și consultarea lucrătorilor (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere) din 2 mai 2005 (denumită în continuare „legea din 2005"), care a intrat în vigoare la 15 mai 2005.

13 Această lege se aplică lucrătorilor care nu intră în domeniul de aplicare al unei convenții colective având ca obiect, printre altele, transpunerea Directivei 2002/14.

14 Articolul 8 din legea din 2005 prevede că reprezentanții lucrătorilor care trebuie informați și consultați în temeiul acestei calități sunt protejați împotriva concedierii și împotriva oricărei modificări a condițiilor lor de muncă în aceleași condiții ca delegații personalului din aceleași categorii profesionale sau din categorii echivalente.

15 Din decizia de trimitere rezultă că articolul menționat se referă la protecția generală împotriva concedierii de care beneficiază delegații personalului și reprezentanții lucrătorilor, o asemenea protecție fiind prevăzută în cvasitotalitatea convențiilor și a acordurilor colective daneze, cu excepția personalului de conducere. Această protecție implică faptul că angajatorul are obligația de a demonstra existența unor motive imperative pentru a proceda la concedierea unui delegat al personalului și că această concediere nu poate fi evitată, de exemplu, prin concedierea altui lucrător. O asemenea concediere nu poate fi dispusă decât în condițiile unei imposibilități absolute de a oferi delegatului personalului un loc de muncă echivalent în cadrul întreprinderii în care este ales.

16 Având în vedere posibilitatea transpunerii Directivei 2002/14 pe cale convențională, articolul 3 din legea din 2005 dispune că aceasta nu se aplică în cazul în care obligația angajatorului de informare și de consultare a lucrătorilor rezultă dintr-o convenție colectivă sau dintr-un acord colectiv ale căror dispoziții sunt cel puțin echivalente dispozițiilor acestei directive.

Legea privind angajații salariați

17 Toți lucrătorii care intră în domeniul de aplicare al legii privind angajații salariați (funktionærloven, denumită în continuare „FL") beneficiază de o protecție împotriva concedierii abuzive, în temeiul articolului 2b din această lege, care prevede o indemnizație ce poate ajunge până la salariul pentru șase luni în cazul în care se poate considera că nu există motive întemeiate pentru concediere din perspectiva situației lucrătorului sau a întreprinderii. Protecția constă într-o apreciere a caracterului just sau injust al concedierii.

18 Din decizia de trimitere rezultă că protecția prevăzută la articolul 2b din FL este mai limitată decât cea de care beneficiază un delegat al personalului în temeiul convențiilor și al acordurilor colective care prevăd, în cazul concedierii acestuia din urmă, obligația de a demonstra existența unor motive imperative.

Samarbejdsaftalen

19 Samarbejdsaftalen este un acord de cooperare încheiat între cele două mari organizații sindicale și patronale daneze, și anume Landsorganisationen i Danmark (Confederația generală a muncii, denumită în continuare „LO") și DA, cu privire la organizarea și la funcționarea consiliilor de întreprindere (denumit în continuare „Samarbejdsaftalen").

20 Samarbejdsaftalen constituie una dintre măsurile de realizare a transpunerii Directivei 2002/14 pe cale convențională. Acesta se aplică întreprinderilor care au mai mult de 35 de salariați și cuprinde dispoziții care prevăd înființarea unui consiliu de întreprindere compus din reprezentanți ai conducerii și reprezentanți ai angajaților, desemnați ca fiind colegiul A, respectiv colegiul B. Colegiul B se compune din reprezentanții salariaților organizați în cadrul LO și din reprezentanți ai altor categorii de angajați.

21 Articolul 4 din Samarbejdsaftalen are următorul cuprins:

„Termenul de preaviz în cazul concedierii unui reprezentant din colegiul B care face parte din consiliul de întreprindere și care nu beneficiază deja de protecție în calitate de delegat al personalului este termenul eventual fixat prin convenția colectivă, majorat cu șase săptămâni. Cu toate acestea, termenul de preaviz nu poate să îl depășească pe acela de care beneficiază delegatul personalului din cadrul aceleiași categorii profesionale. În măsura în care o cerere în acest sens a fost formulată înainte de alegerea consiliului de întreprindere, colegiul B din cadrul consiliului menționat poate fi completat cu reprezentanți dintr-o categorie profesională nereprezentată de membrii care fac parte în mod obișnuit din acest consiliu sau cu un delegat al personalului. Prin categorie se înțelege un grup de persoane care exercită aceeași meserie sau care au urmat o formare specială. Prin urmare, sunt avute în vedere grupurile fără reprezentare directă în consiliul de întreprindere, dar care au totuși dreptul de a face parte din acesta dacă unul dintre reprezentanții lor este ales.”

22 Potrivit deciziei de trimitere, modificările ce au fost aduse Samarbejdsaftalen printr-un act adițional intrat în vigoare la 23 martie 2005 au permis reprezentarea în consiliul de întreprindere a tuturor categoriilor profesionale care fac obiectul unei convenții colective sau al unui acord colectiv, chiar și a celor care nu sunt reprezentate de una dintre părțile semnatare ale Samarbejdsaftalen. De asemenea, a devenit posibilă completarea consiliului de întreprindere cu reprezentanți ai unor categorii profesionale specifice sau ai unor categorii formate din persoane care au urmat o formare specială.

23 Din decizia de trimitere reiese că sunt vizate de modificările menționate categoriile profesionale sau de persoane care nu intră în domeniul de aplicare al unei convenții colective sau al unui acord colectiv, de exemplu inginerii.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

24 Domnul Holst a fost angajat la 1 iulie 1984 de societatea BWV în calitate de inginer proiectant, în temeiul unui contract individual de muncă. Acesta are statutul de angajat salariat și intră, conform instanței de trimitere, în domeniul de aplicare al FL.

25 În 2001, domnul Holst a fost ales în consiliul de întreprindere al BWV de către echipa inginerilor. Acest consiliu, care a fost înființat în conformitate cu Samarbejdsaftalen, este alcătuit atât din reprezentanți ai conducerii, cât și din reprezentanți ai angajaților. În cadrul acestui consiliu, printre reprezentanții salariaților se numărau atât reprezentanți ai salariaților organizați în cadrul LO, cât și reprezentanți ai altor categorii de salariați.

26 Domnul Holst, împreună cu alți angajați, a fost supus unei măsuri de concediere, comunicată la 24 ianuarie 2006 cu un preaviz de șase luni, concedierea fiind motivată printr-o reducere a personalului BWV. Domnul Holst a contestat motivul concedierii sale.

27 Domnul Holst este membru al IDA, aceasta din urmă acționând în calitate de mandatar al său în fața instanței de trimitere. IDA nu este membră a LO și nu a încheiat un acord colectiv cu BWV nici pentru categoria profesională a inginerilor, nici pentru o altă categorie de lucrători. Prin urmare, IDA nu este parte semnatară a Samarbejdsaftalen.

28 BWV numără aproximativ 240 de salariați. Această societate este membră a organizației patronale Dansk Industri. Aceasta din urmă a aderat la DA.

29 Astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 22 din prezenta hotărâre, în cadrul transpunerii directivei în ordinea juridică daneză, Samarbejdsaftalen a făcut obiectul unui act adițional în 2005, care, potrivit părților semnatare ale acestuia, conduce la o transpunere corectă a Directivei 2002/14.

30 La 8 noiembrie 2006, IDA, acționând în numele domnului Holst, a formulat o acțiune la Byretten i Esbjerg (instanță de prim grad de jurisdicție din Esbjerg), solicitând obligarea BWV la plata unei indemnizații de concediere domnului Holst, în temeiul FL. IDA considera că această concediere nu era întemeiată pe motive obiective. Aceasta susținea totodată că, în calitate de reprezentant al lucrătorilor în cadrul consiliului de întreprindere, domnul Holst trebuia să beneficieze de o protecție sporită împotriva concedierii în temeiul articolului 7 din Directiva 2002/14. Astfel, acesta ar avea dreptul la o astfel de protecție, indiferent dacă este sau nu este membru al unui grup de lucrători căruia i se aplică o convenție colectivă sau un acord colectiv.

31 Dansk Industri, acționând în calitate de mandatar al BWV, a solicitat respingerea acestei cereri, susținând în special că domnul Holst beneficiase, cu ocazia rezilierii contractului său, de preavizul la care avea dreptul atât în temeiul FL, cât și în temeiul Samarbejdsaftalen. Acest preaviz ar fi de natură să respecte cerințele Directivei 2002/14, astfel cum rezultă din articolul 7 din aceasta.

32 Părțile din acțiunea principală au convenit să sesizeze instanța de trimitere cu soluționarea cauzei, în această etapă DA intervenind în proces în calitate de mandatar al BWV.

33 Apreciind că soluționarea litigiului cu care este sesizat necesită o interpretare a Directivei 2002/14, Vestre Landsret a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Părțile din acțiunea principală exprimă opinii divergente privind corectitudinea transpunerii Directivei 2002/14 […] prin [Samarbejdsaftalen]. În acest context, se solicită Curții să precizeze dacă reglementarea comunitară se opune unei transpuneri a directivei respective care are ca efect faptul că anumitor categorii de lucrători li se aplică un acord colectiv încheiat între parteneri sociali care nu reprezintă categoria profesională [a] persoanei interesate și faptul că acest acord colectiv nu este aplicabil categoriei profesionale din care face parte această persoană.

2) În ipoteza în care, în ceea ce îl privește pe reclamantul din acțiunea principală, Directiva 2002/14 a fost transpusă corect prin Samarbejdsaftalen, se solicită Curții să precizeze dacă articolul 7 din Directiva 2002/14 a fost transpus corect, în măsura în care se stabilește că Samarbejdsaftalen nu prevede condiția protecției sporite împotriva concedierii pentru anumite categorii profesionale.

3) În ipoteza în care legea din [2005] se aplică reclamantului din acțiunea principală, se solicită Curții să stabilească dacă cerințele privind «protecția și garanțiile suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate», prevăzute la articolul 7 din Directiva [2002/14], împiedică transpunerea acestei dispoziții, astfel cum a fost realizată prin articolul 8 din legea [din 2005], care prevede că «[r]eprezentanții lucrătorilor care trebuie informați și consultați în temeiul acestei calități sunt protejați împotriva concedierii și împotriva oricărei modificări a condițiilor lor de muncă în aceleași condiții precum delegații personalului din aceleași categorii profesionale sau din categorii echivalente», în cazul în care transpunerea nu prevede condiții mai stricte de protecție împotriva concedierii categoriilor profesionale cărora nu li se aplică o convenție colectivă sau un acord colectiv.”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

34 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directiva 2002/14 trebuie să fie interpretată în sensul că se opune unei transpuneri a acesteia pe cale convențională care are drept efect faptul că o categorie de lucrători intră în domeniul de aplicare al convenției colective în cauză, chiar dacă lucrătorii din această categorie nu sunt membri ai organizației sindicale semnatare a convenției menționate și chiar dacă sectorul lor de activitate nu este reprezentat de această organizație.

35 Din articolul 11 alineatul (1) din Directiva 2002/14 rezultă că statele membre pot lăsa în sarcina partenerilor sociali obligația de a stabili dispozițiile necesare pentru transpunerea acestei directive, statele membre trebuind să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de aceasta.

36 Rolul partenerilor sociali în definirea și în punerea în aplicare a modalităților de informare și de consultare prevăzute de Directiva 2002/14 și, prin urmare, în transpunerea acesteia nu se limitează la misiunea ce le-a fost încredințată prin articolul 11 alineatul (1) menționat. Astfel, din considerentul (23) al acestei directive rezultă că statele membre pot asigura partenerilor sociali un rol preponderent, permițându-le să definească în mod liber, de comun acord, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor pe care le consideră cele mai potrivite pentru nevoile și dorințele lor.

37 Articolul 1 alineatul (2) din aceeași directivă prevede de asemenea că modalitățile menționate se definesc și se pun în aplicare în conformitate nu numai cu legislația națională, ci și cu practicile în domeniul relațiilor dintre partenerii sociali, în vigoare în diferitele state membre.

38 De asemenea, potrivit articolului 5 din Directiva 2002/14, statele membre pot încredința partenerilor sociali, la nivel corespunzător, sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și de consultare a lucrătorilor. Potrivit aceluiași articol, aceste acorduri și acordurile existente la data transpunerii acestei directive, precum și orice reînnoiri ulterioare eventuale ale acestor acorduri pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la articolul 4 din directiva menționată, respectând principiile enunțate la articolul 1 din aceasta, precum și în condițiile și limitele stabilite de statele membre.

39 Posibilitatea recunoscută astfel statelor membre prin Directiva 2002/14 este conformă jurisprudenței Curții, potrivit căreia este permis acestor state să încredințeze, în primul rând, partenerilor sociali sarcina de a realiza obiectivele de politică socială prevăzute de o directivă în acest domeniu (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 28 octombrie 1999, Comisia/Grecia, C-187/98, Rec., p. I-7713, punctul 46, și Hotărârea din 18 decembrie 2008, Andersen, C-306/07, Rep., p. I-10279, punctul 25).

40 Posibilitatea menționată nu scutește statele membre de obligația de a garanta, prin acte cu putere de lege sau prin acte administrative adecvate, că toți lucrătorii pot beneficia de întreaga protecție care le este acordată prin Directiva 2002/14, garantarea de către stat trebuind să intervină în toate ipotezele în care protecția nu este asigurată în alt mod și, în special, atunci când respectiva lipsă de protecție este datorată împrejurării că lucrătorii în discuție nu sunt afiliați unui sindicat (Hotărârea Andersen, citată anterior, punctul 26).

41 Din moment ce categoria persoanelor care pot intra în domeniul de aplicare al unei convenții colective poate fi, astfel cum este în special situația unei convenții colective declarate de aplicare generală, total independentă de faptul că aceste persoane dețin sau nu dețin calitatea de membri ai unei organizații sindicale semnatare a acestei convenții, împrejurarea că o persoană nu este membră a unei astfel de organizații sindicale nu are, în sine, ca efect să sustragă această persoană de la protecția juridică pe care o conferă convenția colectivă în cauză (Hotărârea Andersen, citată anterior, punctul 34).

42 Rezultă că Directiva 2002/14, ca atare, nu se opune ca un lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a unei convenții colective care transpune dispozițiile acestei directive să beneficieze, în temeiul acestei convenții colective, de întreaga protecție prevăzută de respectiva directivă, chiar dacă nu este membru al unei asemenea organizații sindicale.

43 Potrivit atât observațiilor scrise, cât și celor orale prezentate Curții, părțile exprimă poziții divergente cu privire la aspectul dacă, în dreptul danez, un reprezentant al lucrătorilor, precum domnul Holst, intră sau nu intră în domeniul de aplicare al Samarbejdsaftalen și dacă poate, deși nu este membru al organizației sindicale semnatare a acestui acord, să invoce în fața instanțelor naționale dispozițiile de protecție prevăzute de acesta.

44 Cu toate acestea, în cadrul unei trimiteri preliminare, revine instanței de trimitere, iar nu Curții obligația de a analiza mai întâi dacă domnul Holst intră în domeniul de aplicare al Samarbejdsaftalen și/sau al altor dispoziții de drept național care urmăresc transpunerea Directivei 2002/14, apoi, dacă toți lucrătorii care intră în domeniul de aplicare al Samarbejdsaftalen, indiferent dacă sunt sau nu sunt membri ai unei organizații sindicale, au dreptul de a invoca în fața instanțelor naționale dispozițiile de protecție ale acestui acord, astfel încât toți lucrătorii să beneficieze de aceeași protecție, și, în sfârșit, dacă, în lumina răspunsurilor Curții la întrebările preliminare, acordul menționat este de natură a garanta lucrătorilor care intră sub incidența acestuia o protecție efectivă a drepturilor pe care Directiva 2002/14 le conferă acestora (a se vedea în acest sens Hotărârea Andersen, citată anterior, punctele 28, 29 și 37).

45 Având în vedere aceste considerații, trebuie să se răspundă la prima întrebare că Directiva 2002/14 trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei transpuneri a acestei directive pe cale convențională care are ca efect faptul că o categorie de lucrători intră în domeniul de aplicare al convenției colective în cauză, chiar dacă lucrătorii din această categorie nu sunt membri ai organizației sindicale semnatare a convenției menționate și chiar dacă sectorul lor de activitate nu este reprezentat de această organizație, în măsura în care convenția colectivă este de natură a garanta lucrătorilor care intră în domeniul său de aplicare o protecție efectivă a drepturilor conferite acestora de aceeași directivă.

Cu privire la a doua și la a treia întrebare

46 Prin intermediul celei de a doua și al celei de a treia întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva 2002/14 trebuie interpretat în sensul că impune ca reprezentanților lucrătorilor să le fie acordată o protecție sporită împotriva concedierii.

47 Astfel cum a arătat și avocatul general la punctul 44 din concluzii, prin adresarea acestor două întrebări, instanța de trimitere s-a întemeiat pe două ipoteze diferite în funcție de împrejurarea dacă, în temeiul dreptului danez, concedierea unui reprezentant al lucrătorilor, precum domnul Holst, care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a Samarbejdsaftalen, intră în domeniul de aplicare al acestui acord sau, dimpotrivă, intră în domeniul de aplicare al legii din 2005.

48 Din moment ce nu este de competența Curții, ci a instanței de trimitere să stabilească posibilitatea aplicării dispozițiilor relevante din legislația națională sau dintr-o convenție colectivă în vigoare în Danemarca, Curtea trebuie să se limiteze la interpretarea dispozițiilor articolului 7 din Directiva 2002/14 atât din perspectiva conținutului, cât și a spiritului acestui articol și, în general, a obiectivului urmărit de această directivă.

49 Conform articolului 7 din directiva menționată, statele membre trebuie să se asigure că reprezentanții lucrătorilor beneficiază, în exercițiul funcțiunii, de o protecție și de garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate.

50 Or, nici din conținutul, nici din spiritul acestui articol nu reiese că, pentru a se conforma cerințelor sale, reprezentanților lucrătorilor ar trebui să le fie acordată în mod obligatoriu o protecție sporită împotriva concedierii.

51 Pe de altă parte, atât din considerentul (18), cât și de la articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2002/14 rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și la consultare al lucrătorilor în întreprinderile sau unitățile din Uniune.

52 Prin urmare, atât din conținutul articolului 7 din Directiva 2002/14, cât și din împrejurarea că acesta nu prevede decât un cadru general care stabilește cerințe minime rezultă că, în ceea ce privește măsurile de protecție și garanțiile care trebuie adoptate în privința reprezentanților lucrătorilor, legiuitorul Uniunii a lăsat o largă libertate de apreciere statelor membre și, sub rezerva obligației acestora din urmă de a garanta atingerea rezultatelor impuse de această directivă, partenerilor sociali.

53 Cu toate acestea, deși statele membre și, prin urmare, partenerii sociali se bucură de o largă libertate de apreciere în ceea ce privește protecția acordată prin articolul 7 menționat, această libertate de apreciere nu este nelimitată.

54 Potrivit informațiilor aflate la dispoziția Curții referitoare la măsurile adoptate de Regatul Danemarcei pentru transpunerea Directivei 2002/14, un reprezentant al lucrătorilor, precum domnul Holst, care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a Samarbejdsaftalen, beneficiază de o protecție diferită în funcție de împrejurarea dacă intră în domeniul de aplicare al legii din 2005 sau în domeniul de aplicare al acestui acord. În cazul în care se aplică acesta din urmă, se pare că reprezentantul lucrătorilor poate să beneficieze de un termen de preaviz prelungit de șase săptămâni, în timp ce, în lipsa acordului menționat, în cazul în care acestui reprezentant i se aplică legea din 2005, se pare că acesta din urmă poate beneficia de aceeași protecție ca aceea acordată delegaților personalului care fac parte din aceleași categorii profesionale sau din categorii echivalente și, în special, concedierea nu poate interveni decât pentru motive imperative.

55 În observațiile scrise, Comisia consideră că existența unor astfel de diferențe în protecția acordată reprezentanților lucrătorilor în caz de concediere nu este, ca atare,

contrară Directivei 2002/14, din moment ce nevoia de protecție poate, prin natura sa, să varieze în special în funcție de tipul de întreprindere avut în vedere, de statul membru vizat și de profesia reprezentanților în cauză.

56 Desigur, existența unor diferențe între statele membre și chiar în cadrul aceluiași stat membru în privința modalităților de informare și de consultare a lucrătorilor vizați de Directiva 2002/14 nu poate fi exclusă în măsura în care aceasta lasă o largă libertate de apreciere statelor membre și partenerilor sociali în privința definirii și a punerii în aplicare a modalităților respective.

57 Prin urmare, deși directiva menționată nu impune ca protecția acordată reprezentanților lucrătorilor printr-o lege de transpunere sau printr-o convenție colectivă adoptată pentru transpunerea acestei directive să fie identică, nu este mai puțin adevărat că protecția respectivă trebuie să respecte limita minimă de protecție prevăzută la articolul 7 din aceasta.

58 În această privință, astfel cum subliniază Comisia, este clar că concedierea unui reprezentant al lucrătorilor motivată de calitatea acestuia sau de funcțiile exercitate de acesta în calitatea sa de reprezentant ar fi incompatibilă cu protecția impusă de articolul 7 din Directiva 2002/14.

59 În consecință, un reprezentant al lucrătorilor care face obiectul unei decizii de concediere trebuie să aibă posibilitatea de a verifica, în cadrul unor proceduri administrative sau judiciare corespunzătoare, dacă această decizie nu este motivată de calitatea sa sau de exercitarea funcției sale de reprezentant, sancțiuni adecvate trebuind să fie aplicabile în cazul în care s-ar dovedi că există o legătură între calitatea și funcția menționate și măsura de concediere adoptată împotriva acestui reprezentant.

60 Deși statelor membre le este, desigur, permis, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 39 din prezenta hotărâre, să încredințeze partenerilor sociali sarcina punerii în practică a dispozițiilor necesare pentru realizarea transpunerii Directivei 2002/14, nu este mai puțin adevărat că aceste state trebuie să asigure că toți lucrătorii și în special reprezentanții acestora pot să beneficieze de întreaga protecție care le este conferită prin această directivă.

61 În cazul în care legiuitorul național adoptă, având în vedere toate normele relevante din dreptul statului membru vizat, o măsură specifică pentru respectarea limitei minime de protecție prevăzute la articolul 7 din Directiva 2002/14, o convenție colectivă care prevede o măsură de protecție diferită trebuie cel puțin să poată fi supusă unui control al instanței naționale pentru a se asigura că protecția reprezentanților lucrătorilor garantată de această măsură respectă în egală măsură, în ansamblul său, o asemenea limită minimă.

62 În pofida libertății de apreciere acordate statelor membre și partenerilor sociali în materie, o convenție colectivă care prevede o protecție a reprezentanților lucrătorilor inferioară celei considerate necesară de legiuitorul național în cadrul unei legi de transpunere pentru a se conforma, în ordinea sa juridică internă, acestei limite minime de protecție prevăzute la articolul 7 din Directiva 2002/14 nu poate fi declarată conformă acestei limite. Problema dacă protecția acordată printr-o convenție colectivă este inferioară celei acordate printr-o lege de transpunere trebuie să fie examinată și din perspectiva tuturor normelor relevante din dreptul național.

63 În acțiunea principală, din observațiile prezentate Curții în ședință rezultă că reprezentanții lucrătorilor care intră în domeniul de aplicare al Samarbejdsaftalen ar putea, în principiu, să beneficieze nu numai de un termen de preaviz prelungit, ci și de o protecție împotriva concedierii abuzive, în măsura în care intră, ca angajați salariați, în

domeniul de aplicare al FL. Așadar, se pare că o concediere efectuată ca urmare a calității sau a funcției de reprezentant al lucrătorilor ar putea fi considerată concediere abuzivă, în sensul acestei legi, care determină aplicarea unor sancțiuni angajatorului în conformitate cu articolul 8 din Directiva 2002/14.

64 Instanța de trimitere are sarcina să verifice dacă această constatare corespunde realității și să se asigure că dispozițiile aplicabile în cazul domnului Holst, indiferent dacă este vorba despre cele ale Samarbejdsaftalen, deși domnul Holst nu este membru și nu poate, în prezent, să fie membru al organizației sindicale semnatare a acestui acord, sau de cele ale legii din 2005 sau ale FL, singură sau coroborată cu acordul, sunt de natură să garanteze o protecție efectivă a drepturilor pe care i le conferă Directiva 2002/14 și, în special, articolul 7 din aceasta.

65 Astfel cum rezultă din răspunsul la prima întrebare și din cuprinsul punctelor 61 și 63 din prezenta hotărâre, o asemenea protecție efectivă nu poate fi garantată dacă numai lucrătorii membri ai consiliului de întreprindere care sunt afiliați la un sindicat semnatar al convenției colective în cauză pot să se asigure că concedierea lor nu a fost efectuată ca urmare a calității sau funcției lor de reprezentanți ai lucrătorilor.

66 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a doua și la a treia întrebare că articolul 7 din Directiva 2002/14 trebuie interpretat în sensul că nu impune ca reprezentanților lucrătorilor să le fie acordată o protecție sporită împotriva concedierii. Cu toate acestea, orice măsură luată pentru transpunerea acestei directive, indiferent dacă este prevăzută de o lege sau de o convenție colectivă, trebuie să respecte limita minimă de protecție prevăzută la articolul 7 menționat anterior.

Cu privire la cheltuielile de judecată

67 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 treia) declară:

1) **Directiva 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 trebuie să fie interpretată în sensul că nu se opune unei transpuneri a acestei directive pe cale convențională care are ca efect faptul că o categorie de lucrători intră în domeniul de aplicare al convenției colective în cauză, chiar dacă lucrătorii din această categorie nu sunt membri ai organizației sindicale semnatare a convenției menționate și chiar dacă sectorul lor de activitate nu este reprezentat de această organizație, în măsura în care convenția colectivă este de natură a garanta lucrătorilor care intră în domeniul său de aplicare o protecție efectivă a drepturilor conferite acestora de aceeași directivă.**

2) **Articolul 7 din Directiva 2002/14 trebuie interpretat în sensul că nu impune ca reprezentanților lucrătorilor să le fie acordată o protecție sporită împotriva concedierii. Cu toate acestea, orice măsură luată pentru transpunerea acestei directive, indiferent dacă este prevăzută de o lege sau de o convenție colectivă, trebuie să respecte limita minimă de protecție prevăzută la articolul 7 menționat anterior.**

Semnături