HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

13 iulie 2023 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Concedieri colective – Directiva 98/59/CE – Informare și consultare – Articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf – Obligație care revine angajatorului care are în vedere să efectueze o concediere colectivă de a transmite autorității publice competente un exemplar al informațiilor comunicate reprezentanților lucrătorilor – Obiectiv – Consecințele nerespectării acestei obligații”

În cauza C-134/22,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin decizia din 27 ianuarie 2022, primită de Curte la 1 martie 2022, în procedura

MO

împotriva

SM, în calitate de lichidator al G GmbH,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din doamna A. Prechal, președintă de cameră, doamna M. L. Arastey Sahún, domnii F. Biltgen (raportor), N. Wahl și J. Passer, judecători,

avocat general: domnul P. Pikamäe,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru MO, de C. Schomaker, Rechtsanwalt;

– pentru SM, în calitate de lichidator al G GmbH, de M. Stahn, Rechtsanwalt;

– pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și D. Recchia, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 30 martie 2023,

* Limba de procedură: germana.

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între MO, pe de o parte, și SM, în calitate de lichidator judiciar al G GmbH, pe de altă parte, în legătură cu validitatea concedierii sale intervenite în cadrul unei concedieri colective.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Articolul 2 din Directiva 98/59, care face parte din secțiunea II din aceasta, intitulată „Informarea și consultarea”, prevede la alineatele (1)-(3):

„(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).”

4 Articolul 3 din această directivă, care figurează în secțiunea III din aceasta, intitulată „Procedura referitoare la concedierile colective”, prevede la alineatul (1):

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

[…]

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

5 Articolul 4 din directiva menționată, care figurează de asemenea în secțiunea III din aceasta, prevede la alineatele (1)-(3):

„(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.

(3) În cazul în care termenul inițial prevăzut la alineatul (1) este mai mic de 60 de zile, statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a prelungi termenul inițial până la 60 de zile de la notificare, în cazurile în care există riscul să nu se găsească soluții pentru problemele ridicate de concedierile colective în termenul prevăzut inițial.

Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a prelungi aceste termene.

Angajatorul trebuie să fie informat cu privire la prelungire și la motivele acesteia înainte de expirarea termenului inițial prevăzut la alineatul (1).”

Dreptul german

6 Articolul 134 din Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil, denumit în continuare „BGB”) prevede:

„Un act juridic care încalcă o interdicție stabilită de lege este nul atunci când legea nu prevede altfel.”

7 Articolul 17 din Kündigungsschutzgesetz (Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal, prevede la alineatele (1)-(3):

„(1) Angajatorul are obligația de a notifica agenției pentru ocuparea forței de muncă înainte de a concedia:

[…]

2. 10 % din numărul lucrătorilor încadrați în mod normal în unitate sau mai mult de 25 de lucrători în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 60 și mai puțin de 500 de lucrători,

[…]

într-o perioadă de 30 de zile calendaristice. Alte forme de încetare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului sunt asimilate concedierilor.

(2) Atunci când un angajator are în vedere concedieri supuse notificării potrivit alineatului (1), el are obligația de a furniza în timp util comitetului de întreprindere orice informații utile și în special să îl informeze în scris cu privire la:

1. motivele concedierilor preconizate;

2. numărul și categoriile profesionale din care fac parte lucrătorii care vor fi concediați;

3. numărul și categoriile profesionale din care fac parte lucrătorii care sunt în mod normal încadrați în muncă;

4. perioada în care vor avea loc concedierile preconizate;

5. criteriile avute în vedere pentru alegerea lucrătorilor care vor fi concediați și

6. criteriile avute în vedere pentru calculul unor eventuale indemnizații.

[…]

(3) Angajatorul are obligația de a transmite simultan agenției pentru ocuparea forței de muncă un exemplar al notificării comitetului de întreprindere; acesta trebuie să conțină cel puțin informațiile menționate la alineatul (2) punctele 1-5. Notificarea prevăzută la alineatul (1) se face în scris, fiind însoțită de avizul comitetului de întreprindere cu privire la concedieri. În cazul neprezentării unui aviz al comitetului de întreprindere, notificarea este valabilă dacă angajatorul prezintă elemente care permit să se prezume că a informat comitetul de întreprindere cu cel puțin două săptămâni înainte de depunerea notificării prevăzute la alineatul (2) prima teză și prezintă stadiul consultărilor. Notificarea trebuie să conțină informații privind numele angajatorului, sediul și tipul de întreprindere, precum și motivele concedierilor preconizate, numărul și categoriile profesionale din care fac parte lucrătorii care vor fi concediați și numărul și categoriile profesionale din care fac parte lucrătorii care sunt în mod normal încadrați în muncă, perioada în care vor avea loc concedierile preconizate și criteriile avute în vedere pentru alegerea lucrătorilor care vor fi concediați. În notificare se furnizează, de asemenea, de comun acord cu comitetul de întreprindere pentru plasarea forței de muncă, informații privind sexul, vârsta, ocupația și cetățenia lucrătorilor care urmează a fi concediați. Angajatorul are obligația de a transmite comitetului de întreprindere un exemplar al notificării. Comitetul de întreprindere poate prezenta avize suplimentare agenției pentru ocuparea forței de muncă. Acesta are obligația de a transmite angajatorului un exemplar al avizului.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

8 Reclamantul din litigiul principal era angajat al G GmbH din anul 1981.

9 La 1 octombrie 2019, instanța competentă în materie de insolvență a deschis, la cererea G GmbH, o procedură de insolvență cu privire la aceasta și l-a desemnat pe pârâtul din litigiul principal în calitate de administrator judiciar în scopul acestei proceduri. În temeiul legislației naționale, pe durata procedurii, pârâtul din litigiul principal exercita funcția de angajator în privința lucrătorilor lui G GmbH.

10 La 17 ianuarie 2020, s-a decis ca G GmbH să își înceteze complet activitățile cel târziu la 30 aprilie 2020 și ca peste 10 % din cei 195 de lucrători pe care îi angaja să fie concediați în perioada cuprinsă între 28 și 31 ianuarie 2020.

11 Tot la 17 ianuarie 2020, a fost inițiată procedura de consultare a comitetului de întreprindere, care acționează în calitate de reprezentant al lucrătorilor. În cadrul acestei consultări, informațiile prevăzute la articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) din Directiva 98/59 au fost comunicate în scris comitetului de întreprindere. Cu toate acestea, este cert că nicio copie a acestei notificări scrise nu a fost transmisă autorității publice competente, și anume Agentur für Arbeit Osnabrück (Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă din Osnabrück, Germania).

12 La 22 ianuarie 2020, comitetul de întreprindere, în avizul său final, a constatat că nu vedea nicio posibilitate de a se evita concedierile preconizate.

13 La 23 ianuarie 2020, în conformitate cu Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive și cu articolul 3 din Directiva 98/59, concedierea colectivă preconizată a fost notificată Agenției Publice pentru Ocuparea Forței de Muncă din Osnabrück, care a confirmat primirea acesteia la 27 ianuarie 2020. Ulterior, aceasta din urmă a stabilit, pentru 28 și 29 ianuarie 2020, programări de consiliere pentru 153 de lucrători vizați de concedierea preconizată.

14 Prin scrisoarea primită la 28 ianuarie 2020, reclamantul din litigiul principal a fost informat că contractul său de muncă încheiat cu G GmbH era reziliat începând cu 30 aprilie 2020.

15 Reclamantul din litigiul principal a introdus o acțiune la instanța competentă pentru litigii de muncă pentru a obține constatarea faptului că raportul său de muncă nu a fost reziliat. În susținerea acțiunii formulate, acesta a arătat că agenției publice pentru ocuparea forței de muncă competente nu îi fusese transmisă nicio copie a notificării adresate comitetului de întreprindere la 17 ianuarie 2020, deși această transmitere, impusă atât prin articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59, cât și prin articolul 17 alineatul (3) din Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive, constituia o condiție de validitate a concedierii.

16 La rândul său, pârâtul din litigiul principal a susținut că concedierea în discuție era validă din moment ce articolul 17 alineatul (3) din Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive, spre deosebire de alte dispoziții ale aceluiași articol, nu avea ca obiect protejarea lucrătorilor vizați de o concediere colectivă sau evitarea concedierilor. Potrivit pârâtului din litigiul principal, transmiterea către agenția publică pentru ocuparea forței de muncă în cauză a unui exemplar din notificarea către comitetul de întreprindere, prevăzută de această dispoziție, ar avea drept scop numai informarea acestei agenții cu privire la concedierile preconizate. Această transmitere nu ar fi de natură să îi poată proteja pe lucrătorii în cauză în privința unei concedieri colective, din moment ce Agenția Publică pentru Ocuparea Forței de Muncă nu ar putea deduce din această

notificare posibilitățile avute în vedere de comitetul de întreprindere pentru a evita concedierile preconizate, iar transmiterea exemplarului notificării menționate nu ar avea nicio influență asupra consultărilor dintre angajator și comitetul de întreprindere.

17 Întrucât acțiunea reclamantului din litigiul principal a fost respinsă atât în primă instanță, cât și în apel, acesta din urmă a formulat recurs la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), instanța de trimitere.

18 Această instanță apreciază că faptul că Agenția Publică pentru Ocuparea Forței de Muncă nu a primit un exemplar al notificării adresate comitetului de întreprindere în cadrul consultării acestuia din urmă constituie o încălcare a articolului 17 alineatul (3) din Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive, care transpune articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59 în dreptul național. Cu toate acestea, nici această directivă, nici dreptul național nu ar prevedea o sancțiune explicită pentru o astfel de încălcare. Instanța menționată consideră că, în astfel de cazuri, îi revine sarcina de a asigura, cu respectarea principiilor echivalenței și efectivității, ca încălcările dreptului Uniunii să fie sancționate potrivit unor norme de fond și de procedură analoge celor aplicabile încălcărilor dreptului național de aceeași natură și de aceeași gravitate și ca sancțiunea să fie efectivă, proporțională și disuasivă. În aplicarea acestor principii, aceeași instanță ar fi statuat deja în mai multe rânduri că încălcările obligațiilor care revin angajatorului în cadrul concedierilor colective, altele decât cea prevăzută la articolul 17 alineatul (3) din Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive, determină, în virtutea protecției lucrătorilor pe care urmăresc să o asigure, nulitatea concedierii în temeiul articolului 134 din BGB.

19 În ceea ce privește o încălcare a articolului 17 alineatul (3) din Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive, instanța de trimitere exprimă totuși îndoieli cu privire la faptul că această încălcare poate determina de asemenea o asemenea nulitate. Astfel, pentru ca o asemenea dispoziție să poată fi considerată o lege de interzicere în sensul articolului 134 din BGB, ar fi necesar să se stabilească dacă articolul 17 alineatul (3) menționat are ca finalitate să confere o protecție individuală lucrătorilor vizați de o procedură de concediere colectivă, ceea ce ar impune, pe cale de consecință, interpretarea articolului 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59.

20 În această privință, instanța de trimitere consideră că finalitatea acestei din urmă dispoziții ar putea, având în vedere obiectivul de protecție a lucrătorilor în cazul concedierilor colective urmărit de Directiva 98/59, să fie promovarea acțiunii comune a angajatorului, a autorității responsabile de notificarea concedierilor colective și a reprezentanților salariaților. Or, această finalitate ar impune ca autoritatea competentă să fie informată cât mai curând posibil cu privire la concedierea preconizată a unui număr mare de lucrători. Din această perspectivă, articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59 ar putea fi interpretat în sensul că acordă o protecție individuală lucrătorilor în cauză.

21 Potrivit instanței de trimitere, ar exista însă și argumente în favoarea tezei contrare. Ea observă în această privință că procedura de consultare precedă notificarea concedierii colective, astfel încât trimiterea notificării către comitetul de întreprindere la începutul procesului de consultare nu poate încă să aibă o influență reală asupra activității de plasare a forței de muncă a administrației muncii. Directiva 98/59 nu ar lega intervenția autorității competente decât de notificarea de către angajator a concedierii colective preconizate conform articolului 3 alineatul (1) din aceasta. În schimb, în momentul în care trebuie să intervină transmiterea prevăzută la articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59, care precedă această notificare, și anume

înainte de încheierea consultărilor cu lucrătorii, nu ar fi încă definitiv stabilit dacă vor ajunge lucrători pe piața muncii, dacă este cazul câți și la ce moment, nici care lucrători vor fi vizați. Din această perspectivă, această din urmă dispoziție nu ar avea decât un caracter procedural, iar încălcarea sa, astfel cum a fost transpusă în dreptul german, chiar ținând seama de principiile echivalenței și efectivității, nu ar determina, așadar, nulitatea concedierii lucrătorului individual vizat de concedierea colectivă.

22 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Care este obiectivul urmărit de articolul 2 alineatul (3) [al doilea] paragraf din [Directiva 98/59], potrivit căruia angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v)?”

Cu privire la întrebarea preliminară

23 Astfel cum reiese din precizările cuprinse la punctele 16-21 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la finalitatea articolului 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59, care obligă angajatorul să transmită autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v) al acestui articol. Procedând astfel, această instanță urmărește să determine ce consecințe juridice poate avea, în dreptul național și având în vedere principiile efectivității și echivalenței, o încălcare a acestei obligații în lipsa unor precizări în această privință în această directivă.

24 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, prin urmare, în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că obligația care revine angajatorului de a transmite autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v) din această directivă are ca finalitate să confere o protecție individuală lucrătorilor vizați de concedieri colective.

25 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie amintit, mai întâi, că, conform unei jurisprudențe constante, în vederea interpretării unei dispoziții a dreptului Uniunii, trebuie să se țină seama nu numai de formularea acesteia, ci și de contextul în care se înscrie aceasta și de obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte. Geneza unei dispoziții a dreptului Uniunii poate de asemenea să ofere elemente relevante pentru interpretarea sa (Hotărârea din 2 septembrie 2021, CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, punctul 31 și jurisprudența citată).

26 În ceea ce privește, în primul rând, modul de redactare a articolului 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59, potrivit căruia „angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v)”, trebuie să se constate că acesta nu cuprinde elemente de natură să clarifice finalitatea obligației de transmitere prevăzute de această dispoziție.

27 Prin urmare, este necesar, în al doilea rând, să se examineze contextul în care se înscrie articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59.

28 În această privință, pe de o parte, trebuie arătat că această dispoziție nu figurează în secțiunea III din această directivă, intitulată „Procedura referitoare la concedierile colective”, ci în secțiunea II din directiva menționată, intitulată „Informarea și consultarea”, care, astfel cum reiese din articolul 2 alineatul (1) din aceeași directivă, reglementează procedura de consultare a reprezentanților lucrătorilor atunci când un angajator are în vedere efectuarea unei concedieri colective. Astfel, transmiterea informațiilor prevăzute la articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59 trebuie să intervină într-un stadiu în care concedierile colective sunt doar „avute în vedere”, iar procedura de consultare a reprezentanților lucrătorilor abia începe și nu este încă finalizată.

29 Conform articolului 2 alineatul (2) din Directiva 98/59, obiectivul consultărilor cu reprezentanții lucrătorilor este de a evita rezilieri ale contractelor de muncă sau de a reduce numărul acestora, precum și de a atenua consecințele. În plus, rațiunea de a fi și eficacitatea acestor consultări presupun stabilirea factorilor pertinenți care trebuie luați în considerare în cursul acestora (Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 46).

30 Pe de altă parte, Curtea a precizat că informațiile vizate la articolul 2 alineatul (3) litera (b) din Directiva 98/59 pot fi comunicate în cursul consultărilor, și nu în mod necesar la deschiderea procedurii care le organizează, o anumită suplețe fiind indispensabilă având în vedere faptul printre altele că obiectivul acestei obligații a angajatorului este acela de a permite reprezentanților lucrătorilor de a participa la procesul de consultare în modul cel mai complet și mai concret posibil și că, în acest sens, orice informație nouă pertinentă trebuie furnizată până în ultimul moment al acestui proces (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctele 52 și 53).

31 Rezultă că informațiile pe care angajatorul este obligat să le furnizeze reprezentanților lucrătorilor sunt susceptibile de a evolua și de a se modifica în timp pentru a le permite acestora din urmă să facă propuneri constructive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 51).

32 Din cele de mai sus rezultă că transmiterea de informații prevăzută la articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59 nu permite autorității publice competente decât să își facă o idee cu privire la motivele concedierii preconizate, la numărul și la categoriile de lucrători care urmează a fi concediați, la numărul și la categoriile de lucrători încadrați în mod normal, la perioada în care se preconizează efectuarea concedierilor și la criteriile avute în vedere pentru alegerea lucrătorilor care urmează a fi concediați, în măsura în care legislațiile naționale și/sau practicile naționale atribuie această competență angajatorului.

33 Prin urmare, această autoritate nu poate să se bazeze în întregime pe aceste informații pentru a pregăti măsuri care intră în sfera competențelor sale în caz de concediere colectivă.

34 Pe de altă parte, trebuie arătat că, în cursul procedurii de consultare a reprezentanților lucrătorilor, nu este conferit niciun rol activ autorității publice competente. Astfel, articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59 o desemnează numai ca destinatar al unui exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la alineatul (3) primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v), în timp ce articolele 3 și 4 din directiva menționată, care figurează în secțiunea III din aceasta, intitulată „Procedura referitoare la concedierile colective”, îi atribuie un asemenea rol activ.

35 Astfel, articolele 3 și 4 din Directiva 98/59 prevăd că concedierile colective preconizate trebuie notificate autorității publice competente și că asemenea concedieri nu pot produce efecte decât după un anumit termen pe care această autoritate îl utilizează pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective astfel preconizate (Hotărârea din 21 decembrie 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punctul 40). Astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 34 din concluzii, obligația de notificare menționată trebuie să permită autorității publice competente să exploreze, pe baza tuturor informațiilor care îi sunt transmise de angajator, posibilitățile de a limita, prin măsuri adaptate datelor care caracterizează piața ocupării forței de muncă și activitatea economică în care se înscriu aceste concedieri colective, consecințele negative ale concedierilor menționate. În schimb, transmiterea către aceeași autoritate a exemplarului informațiilor, prevăzut la articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din această directivă, nu declanșează un termen care trebuie respectat de angajator și nici nu generează o obligație în sarcina autorității publice competente.

36 Prin urmare, transmiterea de informații autorității publice competente, vizată la articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59, intervine numai în scopuri informative și de pregătire pentru ca autoritatea competentă să poată, dacă este cazul, să își exercite în mod eficace prerogativele prevăzute la articolul 4 din această directivă. Astfel, finalitatea obligației de transmitere de informații autorității publice competente este a îi permite acesteia să anticipeze în măsura în posibilului consecințele negative ale unor concedieri colective preconizate pentru a putea căuta în mod eficace soluții la problemele pe care aceste concedieri le vor ridica atunci când îi vor fi notificate.

37 Având în vedere finalitatea acestei transmiteri de informații și faptul că intervine într-un stadiu în care concedierile colective sunt doar avute în vedere de angajator, acțiunea autorității publice competente nu are vocația, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 51 din concluzii, de a trata situația individuală a fiecăruia dintre lucrători, ci urmărește să cuprindă în mod global concedierile colective preconizate. De altfel, Curtea a statuat deja că dreptul la informare și la consultare prevăzut la articolul 2 din Directiva 98/59, este conceput în favoarea lucrătorilor considerați ca o colectivitate și are o natură colectivă (Hotărârea din 6 iulie 2009, Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, punctul 42). Rezultă că articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din această directivă conferă lucrătorilor o protecție colectivă, iar nu individuală.

38 În ceea ce privește, în al treilea rând, obiectivul principal al Directivei 98/59, acesta confirmă constatarea care figurează la punctul anterior. Astfel, reiese din jurisprudența Curții că acest obiectiv constă în a asigura că o consultare a reprezentanților lucrătorilor și informarea autorității publice competente precedă concedierile colective (Hotărârea din 17 martie 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punctul 40 și jurisprudența citată). Or, în stadiul consultării reprezentanților lucrătorilor, care privește, astfel cum amintește articolul 2 alineatul (2) din această directivă, posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și posibilitățile de a atenua consecințele, această informare a autorității publice competente este asigurată prin articolul 2 alineatul (3) din directiva menționată.

39 În ceea ce privește, în al patrulea rând, geneza articolului 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59, trebuie amintit, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 37 din concluzii, că Directiva 98/59 a reformat Directiva 75/129/CEE a Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1975, L 48, p. 29). Or, din lucrările pregătitoare ale acestei din urmă directive reiese că obligația de transmitere către autoritatea publică competentă a informațiilor furnizate reprezentanților lucrătorilor, care

figurează la articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf, a fost propusă întrucât o astfel de obligație a fost considerată utilă pentru a permite autorităților competente să ia imediat cunoștință de o situație susceptibilă să aibă o incidență crucială asupra pieței muncii și să se pregătească pentru măsurile eventual necesare (documentul 754/74 al Consiliului).

40 Rezultă că geneza articolului 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59 confirmă de asemenea constatarea potrivit căreia obligația de transmitere a informațiilor prevăzută la această dispoziție este prevăzută în scopurile informative și pregătitoare amintite la punctul 36 din prezenta hotărâre.

41 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea preliminară că articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că obligația care revine angajatorului de a transmite autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v) din această directivă nu are ca finalitate să confere o protecție individuală lucrătorilor vizați de concedieri colective.

Cu privire la cheltuielile de judecată

42 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 doua) declară:

Articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective

trebuie interpretat în sensul că

obligația care revine angajatorului de a transmite autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v) din această directivă nu are ca finalitate să confere o protecție individuală lucrătorilor vizați de concedieri colective.

Semnături