HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

30 aprilie 2015 *

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

În cauza C-80/14,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Regatul Unit), prin decizia din 5 februarie 2014, primită de Curte la 14 februarie 2014, în procedura

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

împotriva

WW Realisation 1 Ltd, în lichidare,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

CURTEA (Camera a cincea),

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

avocat general: domnul N. Wahl,

grefier: domnul I. Illéssy, administrator,

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

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) și doamna Wilson, de D. Rose, QC, și de I. Steele, barrister, mandatați de M. Cain, solicitor;

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

* Limba de procedură: engleza.

— pentru guvernul spaniol, de L. Banciella Rodríguez-Miñón și de J. García-Valdecasas Dorrego, în calitate de agenți;

— pentru guvernul ungar, de M. Fehér și de G. Koós, precum și de A. Pálfy, în calitate de agenți;

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

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

pronunță prezenta

Hotărâre

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

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între, în primul rând, Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) și doamna Wilson, pe de o parte, și WW Realisation 1 Ltd, în lichidare (denumită în continuare „Woolworths”), pe de altă parte, și, în al doilea rând, USDAW, pe de o parte, și Ethel Austin Ltd (denumită în continuare „Ethel Austin”), precum și Secretary of State for Business, Innovation and Skills (secretarul de stat pentru comerț, inovație și know-how, denumit în continuare „secretarul de stat pentru comerț”), pe de altă parte, în legătură cu legalitatea concedierilor efectuate de Woolworths și de Ethel Austin. Secretarul de stat pentru comerț a fost obligat să intervină în litigiul principal pentru motivul că, în cazul în care Woolworths sau Ethel Austin este obligată să plătească despăgubiri numite de protecție, dar nu are posibilitatea să le plătească, secretatul de stat pentru comerț va fi obligat să plătească salariaților care solicită acest lucru o indemnizație într-un cuantum pe care îl va considera corespunzător, în limitele plafonului stabilit de lege, în compensarea acestei creanțe.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

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

4 Conform considerentului (2) al Directivei 98/59, este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Uniunii Europene.

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

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

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

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

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

„(1) În sensul prezentei directive:

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

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

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

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

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

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

[…]

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) a primului paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.

(2) Prezenta directivă nu se aplică în cazul:

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

[…]”

8 Articolul 2 din Directiva 98/59 prevede:

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

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

[…]

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

(a) să le furnizeze toate informațiile utile și

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

(i) motivele concedierilor preconizate;

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

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

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

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

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

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

[…]”

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

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

[…]

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

10 Articolul 4 alineatele (1) și (2) de directiva menționată are următorul cuprins:

„(1) Concedierile colective preconizate, notificate autorității publice competente, produc efecte în cel puțin 30 de zile de la notificarea prevăzută la articolul 3 alineatul (1), fără a aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz.

Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a reduce termenul prevăzut la paragraful anterior.

(2) Autoritatea publică competentă utilizează termenul prevăzută la alineatul (1) pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate.”

11 Articolul 5 din aceeași directivă prevede:

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

Dreptul Regatului Unit

12 Legea consolidată din 1992 privind sindicatele și raporturile de muncă [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, denumită în continuare „TULRCA”] vizează punerea în aplicare a obligațiilor care revin Regatului Unit în temeiul Directivei 98/59.

13 Articolul 188 alineatul (1) din TULRCA are următorul cuprins:

„În cazul în care își propune să efectueze o concediere colectivă a cel puțin 20 de angajați din cadrul unei unități într-o perioadă de cel mult 90 de zile, angajatorul consultă cu privire la aceste concedieri toți reprezentanții legali ai salariaților care ar putea fi afectați de concedierea preconizată sau de măsurile luate în legătură cu respectivele concedieri.”

14 Potrivit articolului 189 alineatul (1) din TULRCA, în cazul în care un angajator nu a îndeplinit una dintre obligațiile privind această consultare, Employment Tribunal (instanța pentru litigii de muncă) poate fi sesizat cu o acțiune în acest temei de sindicatul lucrătorilor vizat, dacă nu a fost îndeplinită cerința privind reprezentanții sindicali ai lucrătorilor, sau, în toate celelalte cazuri, de orice salariat care a fost afectat de această neîndeplinire a obligațiilor sau de orice salariat concediat pentru motive economice. Dacă acțiunea este întemeiată, se poate dispune plata unei indemnizații numite „de protecție” („protective award”), cu titlu de despăgubire, în temeiul articolului 189 alineatul (2) din TULRCA.

15 Articolul 189 alineatul (3) din TULRCA prevede că indemnizația de protecție urmărește să despăgubească toți salariații care au făcut sau ar trebui să facă obiectul unei concedieri pentru motive economice și față de care, în cadrul acestei concedieri sau al acestui proiect de concediere, angajatorul nu și-a îndeplinit vreuna dintre obligațiile privind consultarea.

16 Conform articolului 190 alineatul (1) de la TULRCA, în cazul în care se acordă indemnizația de protecție, toți salariații beneficiari au dreptul, în principiu, să primească din partea angajatorului o remunerație pentru perioada de protecție.

17 Articolul 192 alineatul (1) din TULRCA prevede că un salariat care poate beneficia de indemnizația de protecție poate sesiza Employment Tribunal pentru motivul că angajatorul nu i-a plătit, în tot sau în parte, remunerația datorată în temeiul indemnizației respective. În cazul în care admite acțiunea, această instanță obligă angajatorul să îi plătească cuantumul remunerației datorate, conform articolului 192 alineatul (3) din TULRCA.

18 Partea 12 din Legea din 1996 privind drepturile lucrătorilor (Employment Rights Act 1996, denumită în continuare „ERA”) vizează punerea în aplicare a obligațiilor care îi revin Regatului Unit în temeiul Directivei 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (JO L 283, p. 36).

19 Articolul 182 din ERA prevede:

„În cazul în care, la cererea care i-a fost adresată în scris de un angajat, secretarul de stat [competent] constată că:

a) angajatorul salariatului respectiv se află în insolvență,

b) contractul de muncă al salariatului a încetat și

c) la data relevantă, salariatul avea dreptul să primească, în tot sau în parte, plata oricărei creanțe care intră sub incidența părții 12 [din ERA],

acesta poate, sub rezerva dispozițiilor articolului 186, să solicite National Insurance Fund [Fondul Național de Asigurare], să îi plătească salariatului respectiv sumele la care consideră că angajatul are dreptul în temeiul acestor creanțe.”

20 Articolul 183 din ERA prevede împrejurările în care un angajator a intrat în insolvență.

21 În temeiul articolului 184 alineatul (1) litera (a) din ERA, creanțele vizate de partea 12 din ERA includ orice salarii restante pentru una sau pentru mai multe săptămâni (cel mult opt).

22 Articolul 184 alineatul (2) din ERA menționează că remunerațiile care rezultă dintr-o indemnizație de protecție datorată în temeiul articolului 189 din TULRCA trebuie considerate salarii restante.

23 Articolul 188 din ERA prevede că orice persoană care a depus o cerere de plată în temeiul articolului 182 din ERA poate sesiza Employment Tribunal cu o cerere introductivă în cazul în care o astfel de plată nu este efectuată de secretarul de stat pentru comerț sau în cazul în care a fost efectuată o plată într-un cuantum mai mic decât cel care ar fi trebuit plătit. În cazul în care instanța menționată constată că secretarul de stat pentru comerț ar trebui să efectueze o plată în temeiul articolului 182, aceasta pronunță o decizie în acest sens și stabilește cuantumul plății care trebuie efectuată.

Litigiul principal și întrebările preliminare

24 Woolworths și Ethel Austin își desfășurau activitatea în sectorul marii distribuții pe întreg teritoriul național, exploatând lanțuri de magazine sub denumirile comerciale „Woolworths” și „Ethel Austin”. Aceste societăți, devenite insolvabile, au fost plasate sub regim de administrare judiciară, ceea ce a condus la adoptarea unor planuri sociale care au afectat mii de salariați de pe întreg teritoriul Regatului Unit.

25 În acest context, USDAW, în calitatea sa de organizație sindicală, a formulat acțiuni la Employment Tribunal, Liverpool, și la Employment Tribunal, London Central, împotriva celor două societăți, în numele și pe seama mai multor mii de membri ai săi, foști salariați ai societăților respective și concediați pentru motive economice.

26 USDAW are peste 430 000 de membri în Regatul Unit, care exercită profesii foarte variate.

27 Doamna Wilson era angajată în unul dintre magazinele lanțului „Woolworths” din Saint Ives (Regatul Unit) și reprezentantă a USDAW în forumul național al salariaților (denumit „cercul colegilor”) instituit de Woolworths pentru a trata diverse subiecte, printre care consultarea prealabilă în cazul concedierilor colective.

28 USDAW și doamna Wilson au solicitat ca angajatorii să fie obligați să plătească indemnizații de protecție salariaților licențiați pentru motivul că nu a fost urmată procedura de consultare prealabilă adoptării planurilor sociale, prevăzută de TULRCA.

29 În conformitate cu dispozițiile relevante din ERA, în cazul în care Woolworths sau Ethel Austin ar fi obligată la plata unor indemnizații de protecție, însă nu era în măsură să le plătească, salariații ar putea solicita această plată secretarului de stat pentru comerț, care ar avea obligația să le plătească despăgubiri în limitele plafonului legal, cu titlu de salarii restante. În cazul în care secretarul de stat menționat nu ar plăti această indemnizație, Employment Tribunal l-ar constrânge la plata salariului respectiv.

30 Prin deciziile din 2 noiembrie 2011 și, respectiv, din 18 ianuarie 2012, Employment Tribunal, Liverpool, și Employment Tribunal, London Central, au recunoscut dreptul la această indemnizație de protecție unor salariați licențiați ai Woolworths și ai Ethel Austin. Cu toate acestea, unui număr de circa 4 500 de foști salariați nu li s-a acordat această indemnizație pentru motivul că lucraseră în unități în care erau mai puțin de 20 de salariați și că fiecare unitate trebuie considerată o unitate distinctă.

31 Întrucât USDAW și doamna Wilson au formulat apel împotriva acestor decizii la Employment Appeal Tribunal (instanța de apel în materia litigiilor de muncă), acesta a statuat, printr-o decizie din 30 mai 2013, că o interpretare a articolului 188 alineatul (1) din TULRCA într-un sens compatibil cu Directiva 98/59 ar necesita înlăturarea termenilor „din cadrul unei unități”, în conformitate cu obligația care îi revine instanței naționale conform Hotărârii Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395), potrivit căreia această instanță are obligația să interpreteze dreptul național în lumina textului și a finalității directivei vizate. Această instanță a decis de asemenea că, pe de o parte, USDAW și doamna Wilson puteau să se prevaleze de efectul direct al drepturilor întemeiate pe Directiva 98/59 pentru motivul că secretarul de stat pentru comerț era parte în litigiu și, pe de altă parte, că acesta avea obligația să plătească indemnizațiile de protecție fiecărui salariat. Din decizia menționată rezultă, în plus, că obligația de consultare prealabilă este aplicabilă din momentul în care un angajator intenționează să concedieze cel puțin 20 de salariați pentru motive economice, într-o perioadă de cel mult 90 de zile, indiferent care sunt unitățile în care aceștia sunt efectiv angajați.

32 În acest context, secretarul de stat pentru comerț a solicitat permisiunea să formuleze apel la instanța de trimitere, ceea ce Employment Appeal Tribunal a autorizat prin ordonanța din 26 septembrie 2013.

33 Instanța de trimitere arată că părțile din litigiul principal sunt de acord că, prin transpunerea Directivei 98/59, Regatul Unit a ales soluția prevăzută la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din această directivă.

34 Această instanță precizează că USDAW și doamna Wilson susțin în fața sa că noțiunea „concediere colectivă” utilizată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 nu se limitează la situația în care, într-o perioadă de 90 de zile, sunt concediați cel puțin 20 de lucrători în fiecare unitate, ci include și situația în care, într-o perioadă de 90 de zile, sunt concediați cel puțin 20 de lucrători salariați ai aceluiași angajator, indiferent de numărul de lucrători din unitățile în cauză, și anume din unitățile în care se efectuează aceste concedieri.

35 USDAW și doamna Wilson susțin, cu titlu subsidiar, că, chiar dacă această dispoziție a Directivei 98/59 ar trebui interpretată în sensul că privește cel puțin 20 de lucrători care sunt concediați în fiecare unitate, noțiunea „unitate” trebuie interpretată ca reprezentând ansamblul activității comerciale desfășurate de Woolworths și, respectiv, de Ethel Austin. Astfel, activitatea comercială în ansamblul său ar reprezenta o unitate economică.

36 Potrivit USDAW și doamnei Wilson, a se considera că fiecare magazin constituie o unitate, în sensul dispoziției menționate, ar conduce la rezultate injuste și arbitrare în cazul în care, precum în speță, o firmă importantă își încetează aproape în totalitate activitatea, concediind un mare număr de salariați în mai multe puncte de vânzare, din care unele au 20 sau mai mulți salariați, iar altele mai puțini. Într-un asemenea caz, nu ar fi în fapt normal ca angajații din magazinele mai importante să beneficieze de o procedură de consultare prealabilă concedierii colective, iar angajații care lucrează în magazine mai mici să nu beneficieze de aceasta.

37 USDAW și doamna Wilson consideră și că, din moment ce, indiferent de magazinul în care lucrează, salariații fac parte din același plan de concediere, iar obiectivul Directivei 98/59 este de a consolida protecția lucrătorilor, o astfel de interpretare a Directivei 98/59 ar incita angajatorii să își divizeze activitatea astfel încât să eludeze obligațiile prevăzute de aceasta.

38 USDAW și doamna Wilson apreciază că, din moment ce secretarul de stat pentru comerț este responsabil pentru plata indemnizațiilor de protecție, în conformitate cu Directiva 2008/94, ele au dreptul să invoce împotriva sa efectele Directivei 98/59, în temeiul principiului efectului direct vertical al acesteia.

39 În fața instanței de trimitere, secretarul de stat pentru comerț, referindu-se la Hotărârile Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) și Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), susține că noțiunea „unitate”, în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59, desemnează unitatea în care un lucrător este încadrat pentru îndeplinirea atribuțiilor sale și că trebuie să se confere acestei noțiuni același sens precum cel pe care îl are în temeiul articolelor 1 alineatul (1) litera (a) punctul (i) din Directiva 75/129 și, respectiv, din Directiva 98/59.

40 Secretarul de stat pentru comerț adaugă că, în cazul în care legiuitorul Uniunii ar fi dorit ca articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) menționat să vizeze totalitatea lucrătorilor angajați de un angajator, ar fi utilizat un alt termen decât „unitate”, de exemplu, cel de „întreprindere” sau de „angajator”.

41 Din aceasta ar rezulta că, în cazul în care sunt concediați 19 angajați dintr-o unitate, nu are loc o „concediere colectivă” în sensul Directivei 98/59, în timp ce, în cazul în care sunt concediați 20 de angajați, sunt aplicabile drepturile garantate de această directivă.

42 În aceste condiții, Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Curtea de Apel (Anglia și Țara Galilor) (Secția civilă)] a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) (a) Expresia «cel puțin 20» utilizată la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59 privește numărul de concedieri din toate unitățile angajatorului în care sunt efectuate concedieri într-o perioadă de 90 de zile sau numărul de concedieri din fiecare dintre unități?

(b) În cazul în care articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din această directivă privește numărul de concedieri efectuate în fiecare unitate în parte, care este sensul noțiunii «unitate»? În special, noțiunea «unitate» trebuie interpretată în sensul că acoperă întreaga întreprindere de comerț cu amănuntul relevantă, aceasta constituind o singură unitate economică și comercială, mai degrabă decât o parte a întreprinderii respective care intenționează să efectueze concedieri, iar nu o unitate în care un lucrător este încadrat pentru îndeplinirea atribuțiilor sale, precum fiecare dintre magazine?

2) În împrejurările în care un angajat solicită indemnizație de protecție din partea unui angajator privat, statul membru respectiv poate să invoce sau să susțină că Directiva 98/59 nu creează drepturi cu aplicabilitate directă împotriva angajatorului în cazurile în care:

(a) în ipoteza în care statul membru nu ar fi transpus în mod incorect această directivă, angajatorul privat ar fi fost ținut să plătească salariatului o indemnizație de protecție ca urmare a nerespectării obligației de consultare prevăzute de directiva menționată și

(b) acest angajator fiind în insolvență, în cazul în care angajatorul privat este obligat să acorde o indemnizație de protecție, iar acesta nu îndeplinește obligația respectivă, și se solicită statului membru respectiv să intervină, acesta din urmă ar fi obligat să plătească el însuși salariatului o astfel de indemnizație de protecție în conformitate cu legislația națională de transpunere a Directivei 2008/94, sub rezerva unei eventuale limitări a obligației de plată impuse instituției de garantare din statul membru menționat în temeiul articolului 4 din această directivă?”

Cu privire la întrebările preliminare

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

52 În consecință, reiese din jurisprudența Curții că, în cazul în care o „întreprindere” include mai multe entități care îndeplinesc criteriile menționate la punctele 47, 49 și 51 din prezenta hotărâre, entitatea în care sunt repartizați lucrătorii vizați de concediere constituie „unitatea” în sensul articolului 1 primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59.

53 Această jurisprudență se aplică în prezenta cauză.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

63 Or, interpretarea noțiunii „unitate”, precum cea indicată la punctul 61 din prezenta hotărâre, pe de o parte, ar fi contrară obiectivului care vizează să asigure o protecție comparabilă drepturilor lucrătorilor din toate statele membre și, pe de altă parte, ar presupune sarcini foarte diferite pentru întreprinderile care trebuie să îndeplinească obligațiile de informare și de consultare în temeiul articolelor 2-4 din această directivă în funcție de opțiunea statului membru vizat, ceea ce ar încălca de asemenea obiectivul urmărit de legiuitorul Uniunii, care este de a echivala aceste sarcini în toate statele membre.

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

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

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

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

67 Deși au astfel dreptul să prevadă norme mai favorabile pentru lucrători în temeiul articolului 5 din Directiva 98/59, statele membre trebuie să respecte totuși interpretarea autonomă și uniformă a noțiunii „unitate”, noțiune de drept al Uniunii, utilizată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctele (i) și (ii) din această directivă, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 52 din prezenta hotărâre.

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

69 Interpretarea pe care Curtea a dat-o noțiunii „unitate”, amintită la punctele 47, 49 și 51 din prezenta hotărâre, se coroborează cu dispozițiile Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (JO L 80, p. 29, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 120), al cărei articol 2 literele (a) și (b) stabilește de asemenea o distincție clară între noțiunea „întreprindere” și noțiunea „unitate”.

70 În speță, din observațiile prezentate Curții rezultă că, în condițiile în care concedierile în discuție în litigiul principal au fost efectuate în cadrul a două grupuri de mare distribuție care își desfășoară activitatea prin magazine situate în diferite localități pe tot teritoriul național, care au în majoritatea cazurilor mai puțin de 20 de salariați, Employment Tribunals au considerat magazinele în care erau încadrați salariații afectați de aceste concedieri ca fiind „unități” distincte. Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă această situație se regăsește în împrejurările concrete ale cauzei principale, potrivit jurisprudenței amintite la punctele 47, 49 și 51 din prezenta hotărâre.

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

72 Dat fiind că, din analiza Curții, nu a rezultat că dreptul Regatului Unit în discuție în litigiul principal nu este conform cu Directiva 98/59, nu mai este necesar să se răspundă la a doua întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

73 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a cincea) declară:

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

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

Semnături