Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 15 de enero de 2014*

«Política social — Directiva 2002/14/CE — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 27 — Sujeción de la constitución de órganos representativos del personal a ciertos umbrales de trabajadores empleados — Cálculo del número de trabajadores empleados — Normativa nacional contraria al Derecho de la Unión — Función del juez nacional»

En el asunto C-176/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Francia), mediante resolución de 11 de abril de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de abril de 2012, en el procedimiento entre

Association de médiation sociale

y

Union locale des syndicats CGT,

Hichem Laboubi,

Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône,

Confédération générale du travail (CGT),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, el Sr. K. Lenaerts, Vicepresidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta, los Sres. M. Ilešič y M. Safjan, Presidentes de Sala, y los Sres. J. Malenovský, E. Levits (Ponente), J.-C. Bonichot y A. Arabadjiev, la Sra. C. Toader, el Sr. D. Šváby, y las Sras. M. Berger y A. Prechal, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Cruz Villalón;

Secretario: Sr. V. Tourrès, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 23 de abril de 2013;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Union locale des syndicats CGT, el Sr. Laboubi, la Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône y la Confédération générale du travail (CGT), por M[es] H. Didier y F. Pinet, avocats;

* Lengua de procedimiento: francés.

— en nombre del Gobierno francés, por la Sra. N. Rouam y por los Sres. G. de Bergues y J. Rossi, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno alemán, por la Sra. K. Petersen, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. M. Noort y C. Wissels, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno polaco, por las Sras. J. Faldyga y A. Siwek y por los Sres. B. Majczyna y M. Szpunar, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Enegren, D. Martin y G. Rozet, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 18 de julio de 2013;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO L 80, p. 29).

2 Esa petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la Association de médiation sociale (en lo sucesivo, «AMS»), por una parte, y la Union locale des syndicats CGT, el Sr. Laboubi, la Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône y la Confédération générale du travail (CGT), por otra parte, acerca de la constitución por la union syndicale localmente competente de órganos representativos del personal en la AMS.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

3 El artículo 27 de la Carta está así redactado:

«Deberá garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.»

4 El artículo 1 de la Directiva 2002/14, titulado «Objeto y principios», establece:

«1. La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general que fije unos requisitos mínimos para el ejercicio del derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo situados en la Comunidad.

2. Las modalidades prácticas de información y de consulta se determinarán y aplicarán conforme a la legislación nacional y las prácticas de las relaciones laborales en cada Estado miembro de modo que se garantice su eficacia.

[…]»

5 El artículo 2 de esa Directiva, referido a las definiciones, está así redactado:

«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

[...]

d) "trabajador": cualquier persona que esté protegida como tal en la legislación laboral nacional y con arreglo a las prácticas nacionales del Estado miembro de que se trate;

[...]»

6 El artículo 3 de dicha Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», dispone en su apartado 1:

«La presente Directiva será de aplicación, a elección de los Estados miembros:

a) a las empresas que empleen en un Estado miembro al menos a 50 trabajadores; o

b) a los centros de trabajo que empleen en un Estado miembro al menos a 20 trabajadores.

Los Estados miembros determinarán el modo de calcular el número de trabajadores empleados.»

7 El artículo 4 de la Directiva 2002/14, titulado «Modalidades prácticas de la información y la consulta», establece en su apartado 1:

«De acuerdo con los principios enunciados en el artículo 1 y sin perjuicio de las disposiciones y/o prácticas vigentes más favorables para los trabajadores, los Estados miembros determinarán las modalidades prácticas del ejercicio del derecho de información y de consulta al nivel que proceda, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.»

8 El artículo 11 de la Directiva 2002/14 prevé que los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones de esa Directiva a más tardar el 23 de marzo de 2005, o garantizarán que los interlocutores sociales hayan adoptado para dicha fecha dichas disposiciones, debiendo adoptar en ese caso los Estados miembros todas las medidas para poder garantizar en todo momento los resultados que impone la misma Directiva.

Normativa francesa

9 Conforme al artículo L. 2312-1 del Código de trabajo, es obligatoria la elección de delegados de personal en todos los centros de trabajo que cuenten al menos con once trabajadores.

10 Cuando la empresa o el centro de trabajo cuentan con cincuenta o más trabajadores las organizaciones sindicales designan un representante sindical, en aplicación de los artículos L. 2142-1-1 y L. 2143-3 de dicho Código, y constituyen un comité de empresa, en aplicación del artículo L. 2322-1 de éste.

11 El artículo L. 1111-2 del Código de trabajo dispone:

«A efectos de la aplicación de las disposiciones del presente Código, el número de trabajadores de la empresa se calculará con arreglo a las siguientes disposiciones:

1º Los trabajadores titulares de un contrato de trabajo por tiempo indefinido a jornada completa y los trabajadores a domicilio se computarán en su totalidad como personal de la empresa;

2º Los trabajadores titulares de un contrato de duración determinada, los trabajadores titulares de un contrato de trabajo discontinuo, los trabajadores puestos a disposición de la empresa por una empresa externa que trabajen en los locales de la empresa usuaria desde al menos un año antes así como los trabajadores temporales se computarán como personal de la empresa en la proporción que corresponda al tiempo trabajado durante los doce meses anteriores. No obstante, los trabajadores titulares de un contrato de duración determinada y los trabajadores puestos a disposición por una empresa externa, incluidos los trabajadores temporales, se excluirán del cómputo de personal cuando sustituyan a un trabajador ausente o cuyo contrato de trabajo esté suspendido, en especial a causa de un permiso de maternidad, de un permiso de adopción o de un permiso parental de educación;

3º Los trabajadores a tiempo parcial, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato de trabajo, se computarán dividiendo la suma total de horas de trabajo estipuladas en sus contratos de trabajo por la duración de la jornada legal o convencional de trabajo».

12 El artículo L. 1111-3 del Código de trabajo prevé:

«No se computarán en el personal de la empresa:

1) Los aprendices;

2) Los titulares de un contrato de iniciativa para el empleo, durante la vigencia del convenio previsto en el artículo L. 5134-66;

3) (Derogado);

4) Los titulares de un contrato para fomento del empleo, durante la vigencia del convenio mencionado en el artículo L. 5134-19-1;

5) (Derogado);

6) Los titulares de un contrato para la formación profesional, hasta el término fijado por el contrato, cuando éste sea de duración determinada, o hasta que finalice el período de formación profesional, cuando se trate de un contrato de duración indefinida.

No obstante, los trabajadores antes enumerados se tomarán en consideración para la aplicación de las disposiciones legales relativas a la tarificación de la cotización por los riesgos de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

13 La AMS es una asociación regida por la Ley de asociaciones de 1 de julio de 1901. Esa asociación participa en la organización de procedimientos de mediación social y de prevención de la delincuencia en la ciudad de Marsella (Francia). También tiene como objeto favorecer la reinserción profesional de las personas desempleadas que encuentran dificultades sociales y profesionales para acceder a un empleo. A este respecto, la AMS les ofrece adquirir una formación profesional en materia de mediación social al término de un proyecto profesional individual.

14 El 4 de junio de 2010 la Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône designó al Sr. Laboubi como representante de la sección sindical constituida en la AMS.

15 La AMS se opone a esa designación. Considera que su personal es de menos de once trabajadores, y *a fortiori* menos de cincuenta, y que por consiguiente no está obligada, según la normativa nacional pertinente, a adoptar medidas para la representación de los trabajadores, como la elección de un delegado de personal.

16 En efecto, según la AMS, para determinar si en la asociación se alcanzan esos umbrales de once o de cincuenta trabajadores hay que excluir del cómputo de su personal, conforme al artículo L. 1111-3 del Código de trabajo, a los aprendices, a los trabajadores titulares de un contrato de iniciativa para el empleo o de un contrato para fomento del empleo y a los trabajadores titulares de contratos para la formación profesional (en lo sucesivo, «trabajadores titulares de contratos apoyados»).

17 El tribunal d'instance de Marseille, que conocía de la demanda presentada por la AMS, que pretende la anulación de la designación del Sr. Laboubi como representante de la sección sindical CGT, y de la reconvención de ese sindicato, solicitando que se ordene a la AMS organizar elecciones para la constitución de órganos representativos del personal en esa asociación, remitió a la Cour de cassation una cuestión prioritaria de constitucionalidad acerca de las disposiciones del artículo L. 1111-3 del Código de trabajo.

18 La Cour de cassation planteó esa cuestión al Conseil constitutionnel. Este último declaró el 29 de abril de 2011 que el artículo L. 1111-3 del Código de trabajo es conforme con la Constitución.

19 Ante el tribunal d'instance de Marseille, el Sr. Laboubi y la Union locale des syndicats CGT des Quartiers Nord –a quienes se adhirieron voluntariamente la Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône y la CGT– alegaron no obstante que las disposiciones del artículo L. 1111-3 del Código de trabajo son contrarias tanto al Derecho de la Unión como a los compromisos internacionales de la República Francesa.

20 Pronunciándose de nuevo el 7 de julio de 2011, el tribunal d'instance de Marseille acogió esa argumentación y excluyó la aplicación de las disposiciones del artículo L. 1111-3 del Código de trabajo por no ser conformes con el Derecho de la Unión. De esa manera, el referido tribunal declaró la validez de la designación del Sr. Laboubi como representante de sección sindical, tras haber constatado que, al dejar de aplicar las exclusiones establecidas por el artículo L. 1111-3 del Código de trabajo, el personal de la asociación de que se trata supera ampliamente el umbral de cincuenta trabajadores.

21 La AMS interpuso un recurso de casación contra esa sentencia ante la Cour de cassation.

22 En estas circunstancias la Cour de cassation decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Puede invocarse en un litigio entre particulares el derecho fundamental relativo a la información y consulta de los trabajadores, reconocido en el artículo 27 de la [Carta], precisado por las disposiciones de la Directiva [2002/14], a efectos de comprobar la conformidad [con el Derecho de la Unión] de una medida nacional de transposición de la Directiva?

2) En caso de respuesta afirmativa, ¿deben interpretarse dichas disposiciones en el sentido de que se oponen a una disposición legislativa nacional que excluya del cómputo del personal de la empresa, en particular a los efectos de determinar el número de trabajadores requerido legalmente para constituir órganos de representación del personal, a los trabajadores titulares de contratos [apoyados]?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

23 Con sus cuestiones prejudiciales, que es oportuno examinar conjuntamente, el tribunal remitente trata de saber en sustancia si el artículo 27 de la Carta, por sí solo o en combinación con las disposiciones de la Directiva 2002/14, debe interpretarse en el sentido de que, cuando una disposición nacional de transposición de esa Directiva, como el artículo L. 1111-3 del Código de trabajo, es incompatible con el Derecho de la Unión, ese artículo de la Carta puede ser invocado en un litigio entre particulares para excluir la aplicación de esa disposición nacional.

24 En primer lugar, hay que observar que el Tribunal de Justicia ya ha juzgado que, dado que la Directiva 2002/14 ha definido en su artículo 2, letra d), el marco de las personas que se han de tomar en consideración para el cálculo del personal de la empresa, los Estados miembros no pueden excluir de ese cómputo a una determinada categoría de personas que inicialmente están comprendidas en ese marco (véase la sentencia de 18 de enero de 2007, Confédération générale du travail y otros, C-385/05, Rec. p. I-611, apartado 34).

25 En efecto, una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que excluye del cómputo del personal de la empresa a una categoría específica de trabajadores, tiene como consecuencia exonerar a determinados empresarios de las obligaciones previstas en la Directiva 2002/14 y privar a sus trabajadores de los derechos reconocidos en ésta. En consecuencia, puede vaciar de su sustancia a esos derechos y privar de este modo a dicha Directiva de su efecto útil (véase la sentencia Confédération générale du travail y otros, antes citada, apartado 38).

26 Ciertamente, según reiterada jurisprudencia, la promoción del empleo, invocada por el Gobierno francés ante el Tribunal de Justicia, constituye un objetivo legítimo de política social, y los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación para elegir las medidas que pueden realizar los objetivos de su política social (véase la sentencia Confédération générale du travail y otros, antes citada, apartado 28 y la jurisprudencia citada).

27 No obstante, el margen de apreciación de que disponen los Estados miembros en materia de política social no puede tener el efecto de vaciar de su sustancia la aplicación de un principio fundamental del Derecho de la Unión o de una disposición de ese mismo ordenamiento jurídico (véase la sentencia Confédération générale du travail y otros, antes citada, apartado 29).

28 Pues bien, una interpretación de la Directiva 2002/14, según la cual el artículo 3, apartado 1, de ésta permite a los Estados miembros excluir del cómputo del personal de la empresa a una categoría específica de trabajadores, por razones como las expuestas por el Gobierno francés ante el Tribunal de Justicia, sería incompatible con el artículo 11, de la referida Directiva, que establece que los Estados miembros deben adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar los resultados exigidos por la Directiva 2002/14, pues implicaría que se permita a los Estados miembros eludir esta obligación de resultado clara y precisa que impone el Derecho comunitario (véase la sentencia Confédération générale du travail y otros, antes citada, apartado 40, y la jurisprudencia citada).

29 Por las precedentes consideraciones se ha de concluir que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional como el artículo L. 1111-3 del Código de trabajo, que excluye a los trabajadores titulares de contratos de trabajo apoyados del cómputo del personal de la empresa para la determinación del número de trabajadores requerido legalmente para constituir órganos de representación del personal.

30 Es preciso apreciar en segundo lugar si la Directiva 2002/14, y en especial su artículo 3, apartado 1, reúne las condiciones para producir efecto directo, y en caso afirmativo si las demandadas en el litigio principal pueden invocarla frente a la AMS.

31 Hay que recordar al respecto que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, en todos aquellos casos en que las disposiciones de una directiva, desde el punto de vista de su contenido, no estén sujetas a condición alguna y sean suficientemente precisas, los particulares están legitimados para invocarlas ante los órganos jurisdiccionales nacionales contra el Estado, bien cuando éste no adapte el Derecho nacional a la directiva dentro de los plazos señalados, bien cuando haga una adaptación incorrecta de ésta (véase la sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 103 y jurisprudencia citada).

32 El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2002/14 prevé que corresponde a los Estados miembros determinar el modo de cálculo del número de trabajadores empleados.

33 Aunque el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2002/14 reconoce a los Estados miembros cierto margen de apreciación al adoptar las medidas necesarias para aplicar esa Directiva, ello no afecta sin embargo al carácter preciso e incondicional de la obligación de cómputo de todos los trabajadores prescrita por ese artículo.

34 En efecto, como se ha puesto de relieve en el apartado 24 de la presente sentencia, el Tribunal de Justicia ya ha apreciado que, dado que la Directiva 2002/14 ha definido el marco de las personas que se han de tomar en consideración para dicho cálculo, los Estados miembros no pueden excluir de éste a una determinada categoría de personas que inicialmente están comprendidas en ese marco. De este modo, aunque la referida Directiva no prescribe a los Estados miembros el modo de tomar en consideración a los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación para calcular el número de trabajadores empleados, sí les obliga no obstante a tenerlos en cuenta (véase la sentencia Confédération générale du travail y otros, antes citada, apartado 34).

35 Atendiendo a esa jurisprudencia relativa al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2002/14 (véase la sentencia Confédération générale du travail y otros, antes citada, apartado 40), de ella se sigue que esa disposición reúne las condiciones necesarias para producir efecto directo.

36 No obstante, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia, incluso una disposición clara, precisa e incondicional de una directiva que tiene por objeto conferir derechos o imponer obligaciones a los particulares no puede aplicarse como tal en el marco de un litigio entablado exclusivamente entre particulares (véanse la sentencias Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 109, y de 19 de enero de 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Rec. p. I-365, apartado 46).

37 En ese sentido, se ha constatado en el apartado 13 de la presente sentencia que la AMS es una asociación de Derecho privado, aun si tiene una vocación social. De ello se deduce que, a causa de la naturaleza jurídica de la AMS, las demandadas en el asunto principal no pueden invocar contra dicha asociación las disposiciones de la Directiva 2002/14, como tales (véase en ese sentido la sentencia de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, apartado 42).

38 Sin embargo, el Tribunal de Justicia ha juzgado que, cuando conoce de un litigio entablado exclusivamente entre particulares, un tribunal nacional está obligado, al aplicar las normas del Derecho interno adoptadas con objeto de adaptarlo a las obligaciones establecidas por una Directiva, a tomar en consideración todas las normas del Derecho nacional y a interpretarlas, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de dicha Directiva para llegar a una solución conforme con el objetivo perseguido por ésta (véanse las sentencias de 4 de julio de 2006, Adelener y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartado 111, Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 119, y Dominguez, antes citada, apartado 27).

39 Sin embargo, el Tribunal de Justicia ha precisado que este principio de interpretación conforme del Derecho nacional tiene determinados límites. Así, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho

interno está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (véanse la sentencias de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartado 100, y Domínguez, antes citada, apartado 25).

40 En el asunto principal, de la resolución de remisión resulta que la Cour de cassation se encuentra ante un límite de esa clase, de modo que el artículo L. 1111-3 del Código de trabajo no puede ser objeto de una interpretación conforme con la Directiva 2002/14.

41 Siendo así, se debe verificar en tercer lugar si la situación en el asunto principal es similar a la que concurría en el asunto que dio lugar a la sentencia Kücükdeveci, antes citada, de modo que el artículo 27 de la Carta, por sí solo o en combinación con las disposiciones de la Directiva 2002/14, puede ser invocado en un litigio entre particulares a efectos de inaplicar, en su caso, la disposición nacional no conforme con la Directiva.

42 En relación con el artículo 27 de la Carta, como tal, hay que recordar que, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los derechos fundamentales garantizados en el ordenamiento jurídico de la Unión deben ser aplicados en todas las situaciones reguladas por el Derecho de la Unión (véase la sentencia de 26 de febrero de 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, apartado 19).

43 Así pues, dado que la normativa nacional discutida en el litigio principal constituye la aplicación de la Directiva 2002/14, el artículo 27 de la Carta es aplicable en el asunto principal.

44 Además, debe observarse que el artículo 27 de la Carta, titulado «Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa», prevé que deberá garantizarse a los trabajadores, en los niveles adecuados, la información y consulta en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.

45 Del texto del artículo 27 de la Carta resulta por tanto con claridad que, para que ese artículo produzca plenamente sus efectos, debe ser precisado por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional.

46 En efecto, la prohibición, enunciada en el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2002/14 y dirigida a los Estados miembros, de excluir del cómputo del personal de la empresa a una categoría específica de trabajadores que inicialmente forman parte de las personas que se deben considerar en ese cómputo no puede deducirse, como regla jurídica directamente aplicable, del texto del artículo 27 de la Carta ni de las explicaciones referidas a ese artículo.

47 Hay que observar al respecto que las circunstancias del asunto principal se diferencian de las que dieron lugar a la sentencia Kücükdeveci, antes citada, dado que el principio de no discriminación por razón de la edad objeto de ese último asunto, reconocido por el artículo 21, apartado 1, de la Carta, es suficiente por sí mismo para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal.

48 En consecuencia, el artículo 27 de la Carta no se puede invocar, como tal, en un litigio como el principal para fundamentar la inaplicación de la disposición nacional no conforme con la Directiva 2002/14.

49 La combinación del artículo 27 de la Carta con las disposiciones de la Directiva 2002/14 no puede desvirtuar esa apreciación, puesto que, no siendo ese artículo suficiente por sí mismo para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal, tampoco lo podría ser en caso de tal combinación.

50 No obstante, la parte perjudicada por la no conformidad del Derecho nacional con el Derecho de la Unión podrá invocar la jurisprudencia dimanante de la sentencia de 19 de noviembre de 1991, Francovich y otros (C-6/90 y C-9/90, Rec. p. I-5357), para obtener, en su caso, reparación del daño sufrido (véase la sentencia Domínguez, antes citada, apartado 43).

51 De cuanto precede resulta que el artículo 27 de la Carta, por sí solo o en combinación con las disposiciones de la Directiva 2002/14, debe interpretarse en el sentido de que, cuando una disposición nacional de transposición de esa Directiva, como el artículo L. 1111-3 del Código de trabajo, es incompatible con el Derecho de la Unión, ese artículo de la Carta no puede ser invocado en un litigio entre particulares para excluir la aplicación de esa disposición nacional.

Costas

52 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

Las disposiciones del artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, por sí solo o en conjunción con las disposiciones de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, deben interpretarse en el sentido de que, cuando una disposición nacional de transposición de esa Directiva, como el artículo L. 1111-3 del Código de trabajo francés, es incompatible con el Derecho de la Unión, ese artículo de la Carta no puede ser invocado en un litigio entre particulares para excluir la aplicación de esa disposición nacional.

Firmas