



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
prezentate la 4 mai 2017¹

Cauza C-566/15

**Konrad Erzberger
împotriva
TUI AG**

[cerere de decizie preliminară formulată de Kammergericht Berlin (Tribunalul Regional Superior din Berlin, Germania)]

„Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Egalitate de tratament – Articolele 18 și 45 TFUE – Alegerea reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al unei societăți – Reglementare națională care limitează dreptul de a alege și de a fi ales numai la salariații angajați pe teritoriul național“

I. Introducere

1. Prezenta cauză are ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată de Kammergericht Berlin (Tribunalul Regional Superior din Berlin, Germania), privind interpretarea articolului 18 TFUE, referitor la principiul nediscriminării pe motiv de cetățenie și naționalitate, și a articolului 45 TFUE, referitor la libera circulație a lucrătorilor.
2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Konrad Erzberger, un acționar, pe de o parte, și TUI AG, o societate germană, pe de altă parte, cu privire la constituirea consiliului de supraveghere al acestei societăți. Acționarul invocă în special incompatibilitatea cu articolele 18 și 45 TFUE a legislației germane în materia cogestiunii lucrătorilor în cadrul societății, pentru motivul că prevede că numai salariații încadrați în muncă în unitățile unei societăți sau în societățile grupului căruia îi aparține societatea respectivă situate pe teritoriul german dispun de dreptul de a alege și de a fi aleși la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al acestei societăți.
3. Problema de principiu centrală din prezenta cauză este aceea dacă, în contextul unui sistem național de participare a lucrătorilor, statele membre pot fi obligate, în temeiul articolelor 18 și 45 TFUE, să acorde salariaților angajați în cadrul filialelor stabilite în alte state membre același drept de a alege și de a fi aleși precum cel de care beneficiază lucrătorii naționali.
4. În prezentele concluzii, vom explica motivele pentru care considerăm că la această întrebare trebuie să se dea un răspuns negativ și că articolele 18 și 45 TFUE nu se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal.

¹ Limba originală: franceza.

II. Cadrul juridic german

A. Legea privind cogestiunea

5. Articolul 1 din Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG) (Legea privind cogestiunea lucrătorilor) din 4 mai 1976² (denumită în continuare „Legea privind cogestiunea”), intitulat „Întreprinderi vizate”, prevede la alineatul 1:

„În întreprinderile

1. constituite sub formă de societate pe acțiuni, de societate în comandită pe acțiuni, de societate cu răspundere limitată sau de cooperativă și
 2. care au la modul general peste 2 000 de angajați,
- prezenta lege recunoaște salariaților un drept la cogestiune.”

6. Articolul 3 din Legea privind cogestiunea, intitulat „Salariații și întreprinderea”, prevede la alineatul 1:

„Sunt considerați salariați în sensul prezentei legi

1. persoanele desemnate la articolul 5 alineatul 1 [din Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (Legea privind constituirea socială a întreprinderii)], cu excepția cadrelor de conducere desemnate la articolul 5 alineatul 3 din legea menționată,
2. cadrele de conducere desemnate la articolul 5 alineatul 3 din Legea privind constituirea socială a întreprinderii.

Persoanele prevăzute la articolul 5 alineatul 2 din Legea privind constituirea socială a întreprinderii nu sunt salariați în sensul prezentei legi.”

7. Articolul 5 din Legea privind cogestiunea, intitulat „Grupurile de întreprinderi”, prevede la alineatul 1:

„Atunci când o întreprindere [...] este întreprinderea dominantă în cadrul unui grup [articolul 18 alineatul 1 din Aktiengesetz (Legea privind societățile pe acțiuni)], salariații întreprinderilor grupului sunt asimilați salariaților întreprinderii dominante în scopul aplicării acestei legi [...]”

8. Articolul 7 din Legea privind cogestiunea, intitulat „Compunerea consiliului de supraveghere”, prevede la alineatul 1 punctul 3, la alineatul 2 punctul 3 și la alineatul 4³:

„(1) Consiliul de supraveghere al unei întreprinderi

[...]

3. care are în mod obișnuit peste 20 000 de salariați este format din 10 membri care reprezintă acționarii și 10 membri care reprezintă salariații.

² BGBl. 1976 I, p. 1153.

³ În conformitate cu articolul 7 alineatul 1 punctele 1 și 2 și alineatul 2 punctele 1 și 2 din Legea privind cogestiunea, consiliul de supraveghere este format, în cazul întreprinderilor care nu depășesc în mod obișnuit 10 000 de salariați și, respectiv, în cazul întreprinderilor care au în mod obișnuit între 10 000 și 20 000 de salariați, din 12 și, respectiv, din 16 membri, dintre care jumătate sunt reprezentanți ai salariaților (repartizați între salariați ai întreprinderii și reprezentanți sindicali).

[...]

(2) Printre membrii consiliului de supraveghere care reprezintă salariații trebuie să figureze

[...]

3. într-un consiliu de supraveghere care include 10 reprezentanți ai salariaților, 7 salariați ai întreprinderii și 3 reprezentanți sindicali.

[...]

(4) Salariații întreprinderii menționați la alineatul 2 trebuie să fi împlinit 18 ani și aibă o vechime de un an în întreprindere. La anul de vechime în întreprindere trebuie adăugate perioadele de vechime într-o altă întreprindere ai cărei salariați iau parte, în temeiul prezentei legi, la alegerile pentru membrii consiliului de supraveghere al întreprinderii menționate. Aceste perioade trebuie să fie imediat anterioare momentului de la care salariații dobândesc dreptul de a participa la alegerile pentru membrii consiliului de supraveghere al întreprinderii. Celelalte condiții de eligibilitate prevăzute la articolul 8 alineatul 1 din Legea privind constituirea socială a întreprinderii trebuie îndeplinite.”

9. Articolul 10 din Legea privind cogestiunea, intitulat „Alegerea delegaților”, prevede la alineatele 1-3:

„(1) În fiecare unitate a întreprinderii, salariații își aleg delegații prin vot secret și în conformitate cu principiul reprezentării proporționale.

(2) Salariații întreprinderii care au împlinit vârsta de 18 ani au drept de vot pentru alegerea delegaților. Articolul 7 a doua teză din Legea germană privind constituirea socială a întreprinderii se aplică *mutatis mutandis*.

(3) Pot fi aleși în calitate de delegați salariații menționați la alineatul 2 prima teză care îndeplinesc condițiile de eligibilitate menționate la articolul 8 din Legea germană privind constituirea socială a întreprinderii.”

B. Legea privind constituirea socială a întreprinderii

10. Articolul 7 din Legea privind constituirea socială a întreprinderii, în versiunea care rezultă din publicarea din 25 septembrie 2001⁴, intitulat „Dreptul de vot”, prevede:

„Toți salariații unității care au împlinit vârsta de 18 ani au drept de vot. Salariații puși la dispoziție de un alt angajat în vederea executării unor prestații beneficiază de asemenea de drept de vot dacă durata punerii la dispoziție este mai mare de 3 luni.”

11. Articolul 8 din Legea privind constituirea socială a întreprinderii, intitulat „Eligibilitate”, prevede:

„(1) Au dreptul de a fi aleși toți salariații cu drept de vot care își desfășoară activitatea în unitate de mai mult de 6 luni sau care lucrează la domiciliu, în principal pentru unitatea respectivă, de mai mult de 6 luni. În respectiva perioadă de 6 luni se includ perioadele în care salariatul și-a desfășurat activitatea, imediat înaintea încadrării actuale, într-o altă unitate din cadrul aceleiași întreprinderi sau al aceluiași grup de întreprinderi (articolul 18 alineatul 1 din Legea privind societățile pe acțiuni). Nu beneficiază de dreptul de a fi ales cel care, în urma unei condamnări penale, a pierdut dreptul de a fi ales în funcții publice.

⁴ BGBl 2001. I, p. 2518.

(2) Dacă unitatea există de mai puțin de 6 luni, prin derogare de la dispozițiile alineatului 1 referitoare la vechimea în unitate de 6 luni, au dreptul de a fi aleși salariații care erau încadrați în unitate în momentul inițierii alegerii comitetului de întreprindere și care îndeplinesc celelalte condiții de eligibilitate.”

III. Litigiul principal, întrebarea preliminară și procedura în fața Curții

12. Reclamantul din litigiul principal, domnul Erzberger, este acționar al pârâtei, TUI, societate cu sediul la Berlin (Germania) și la Hanovra (Germania). TUI se află la conducerea unui grup de societăți pe care le controlează (denumit în continuare „grupul TUI”), activ în sectorul turismului. Grupul TUI își desfășoară activitatea la nivel mondial și are aproximativ 10 103 angajați în Germania și aproximativ 39 536 de angajați în celelalte state membre ale Uniunii Europene. Nici TUI, nici oricare altă societate din cadrul grupului TUI nu dispun de sucursale dependente sau de unități în alte state membre decât cel în care au sediul.

13. În conformitate cu Legea privind cogestiunea, consiliul de supraveghere al TUI⁵ are 20 de membri, dintre care 10 membri reprezintă acționarii, iar 10 membri reprezintă salariații⁶.

14. Articolul 98 din Legea privind societățile pe acțiuni prevede posibilitatea unei acțiuni în justiție în cazul unui diferend cu privire la dispozițiile legale aplicabile constituirii unui consiliu de supraveghere. Domnul Erzberger a recurs la această posibilitate.

15. Domnul Erzberger susține în special că consiliul de supraveghere al TUI nu a fost constituit conform cerințelor legale. Consiliul menționat ar trebui constituit doar din membri desemnați de acționarii societății. Reglementarea germană în materia cogestiunii lucrătorilor nu ar fi trebuit aplicată la constituirea acestuia, pentru motivul că aduce atingere articolelor 18 și 45 TFUE. În schimb, TUI consideră în esență că această reglementare este conformă cu dreptul Uniunii.

16. Sesizat cu litigiul în primă instanță, Landgericht Berlin (Tribunalul Regional din Berlin, Germania) a statuat, prin ordonanța din 12 mai 2015, că reglementarea germană în materie de cogestiune nu aduce atingere dreptului Uniunii.

17. Domnul Erzberger a formulat apel împotriva acestei decizii în fața instanței de trimitere, care are îndoieli cu privire la conformitatea cu dreptul Uniunii a reglementării germane în materia cogestiunii.

⁵ Guvernul german explică în observațiile scrise că, în temeiul dreptului german, consiliul de supraveghere și consiliul de administrație sunt organe ale societății. În timp ce consiliul de administrație este însărcinat cu gestionarea societății, consiliul de supraveghere are ca misiune supravegherea consiliului de administrație (sistem dualist).

⁶ A se vedea articolul 7 din Legea privind cogestiunea, reprodus la punctul 8 din prezentele concluzii. Reamintim că, dintre cei 10 reprezentanți ai salariaților, 7 sunt salariați ai întreprinderii, iar 3 sunt reprezentanți sindicali.

18. În această privință, instanța de trimitere arată că, în temeiul opiniei majoritare din doctrina și din jurisprudența germană⁷, „salariat”, în scopul aplicării legii privind cogestiunea, înseamnă numai salariații întreprinderilor situate pe teritoriul național. Deși aceasta nu decurge din modul de redactare a dispozițiilor acestei legi, concluzia menționată ar trebui dedusă din principiul teritorialității, potrivit căruia ordinea socială germană nu se poate extinde la teritoriul altor state, coroborat cu geneza legii menționate⁸.

19. Instanța de trimitere arată de asemenea că, în temeiul jurisprudenței Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania)⁹, Legea privind constituirea socială a întreprinderii, al cărei articol 5 alineatul 1 prevede o definiție a noțiunii „salariat” la care face trimitere articolul 3 din Legea privind cogestiunea¹⁰, nu se aplică unităților din cadrul întreprinderilor germane situate în străinătate.

20. Potrivit instanței de trimitere, din aceste elemente decurge că numai salariații încadrați în Germania pot alege membrii consiliului de supraveghere care îi reprezintă pe salariați, pot fi aleși ca delegați și pot deveni membri ai consiliului de supraveghere. În plus, un salariat trebuie să renunțe la funcțiile pe care le exercită în consiliul de supraveghere în cazul în care este încadrat într-un post situat în alt stat membru, deși rămâne angajatul societății germane sau al unei întreprinderi din cadrul aceluiași grup.

21. Instanța de trimitere consideră că este posibil ca legislația germană în materia cogestiunii să cauzeze o discriminare pe motiv de cetățenie sau naționalitate în sensul articolului 18 TFUE, pentru motivul că, spre deosebire de salariații încadrați în Germania, cei care sunt angajați în alt stat membru și despre care se poate prezuma că nu sunt, de regulă, cetățeni germani nu pot alege organul de supraveghere al părâtei și nu pot fi aleși în cadrul acestuia, nefiind, în consecință, reprezentați suficient în organul de supraveghere al acesteia. Instanța de trimitere apreciază că nu poate fi identificată în această privință nicio justificare suficientă.

22. În orice caz, instanța de trimitere consideră că este posibil ca legislația germană în materia cogestiunii să aducă atingere liberei circulații a lucrătorilor, prevăzută la articolul 45 TFUE. Astfel, din cauza riscului de pierdere a statutului de membru al unui organ de supraveghere, această legislație ar descuraja, eventual, salariații să își prezinte candidatura pentru ofertele reale de muncă și, în acest scop, să circule liber pe teritoriul statelor membre.

23. În acest temei, Kammergericht Berlin (Tribunalul Regional Superior din Berlin) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Este compatibil cu articolul 18 TFUE (principiul nediscriminării) și cu articolul 45 TFUE (libera circulație a lucrătorilor) ca un stat membru să acorde dreptul de vot activ și pasiv privind alegerile reprezentanților lucrătorilor în organul de supraveghere al unei întreprinderi numai lucrătorilor care sunt încadrați în muncă în cadrul unităților întreprinderii sau în întreprinderile grupului situate pe teritoriul național?”

7 Instanța de trimitere face referire printre altele la decizia din 5 iunie 1979 a Landgericht Düsseldorf (Tribunalul Regional din Düsseldorf, Germania) (25 AktE 1/78, DB 1979, p. 1451). Reiese însă din decizia de trimitere că jurisprudența germană în acest domeniu nu este univocă. Instanța de trimitere arată în special că, prin ordonanța din 16 februarie 2015, Landgericht Frankfurt am Main (Tribunalul Regional din Frankfurt am Main, Germania) (Beschluss Az. 3-16 O 1/14) a statuat că salariații care își desfășoară activitatea în străinătate nu sunt excluși de la cogestiune și că trebuie, așadar, să ia parte la alegerea reprezentanților salariaților în consiliul de supraveghere. Potrivit guvernului german, această decizie nu a dobândit încă autoritate de lucru judecat, iar procedura este în prezent suspendată în așteptarea deciziei Curții în prezenta cauză.

8 Potrivit instanței de trimitere, voința legiuitorului german de a nu include salariații care își desfășoară activitatea în alte state membre în cogestiune (în cadrul unui grup de întreprinderi) decurge dintr-un raport al Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Bundestages (Comisia pentru Muncă și Ordine Socială din Bundestagul german) din 10 martie 1976 (BT-Drucksache 7/4845, p. 4).

9 Instanța de trimitere face referire la decizia din 22 martie 2000 a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) (7 ABR 34/98, NZA 2000, p. 1119 [1121]).

10 A se vedea punctul 6 din prezentele concluzii.

24. Au depus observații scrise domnul Erzberger, TUI, Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH, Franz Jakobi și alții și Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (denumite în continuare, împreună, „Betriebsrat der TUI și alții”), Vereinigung Cockpit e.V. însușindu-și observațiile depuse de Betriebsrat der TUI și alții, de guvernele german și austriac, precum și de Comisia Europeană. În ședința care s-a desfășurat la 24 ianuarie 2017 au prezentat observații orale domnul Erzberger, TUI, Betriebsrat der TUI și alții, guvernele german, francez, luxemburghez, neerlandez și austriac, Autoritatea de Supraveghere AELS, precum și Comisia.

IV. Analiză juridică

A. Cu privire la competența Curții

25. Cu titlu introductiv, TUI susține că Curtea nu este competentă să răspundă la întrebarea preliminară, având în vedere că situația în discuție în litigiul principal nu intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii.

26. În acest context, această parte arată printre altele că reclamantul din litigiul principal, domnul Erzberger, fiind acționar al societății pârâte, iar nu salariat al acesteia, nu este afectat de pretensele efecte discriminatorii sau restrictive ale reglementării germane în discuție, împrejurare invocată de asemenea de Betriebsrat der TUI și alții, precum și de guvernele luxemburghez și austriac.

27. Observăm în această privință că, potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea nu este competentă să se pronunțe cu titlu preliminar în privința unei reglementări naționale care nu se situează în cadrul dreptului Uniunii și atunci când obiectul litigiului nu prezintă niciun element de legătură cu vreuna dintre situațiile prevăzute de dispozițiile tratatelor¹¹.

28. Totuși, Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei cereri de decizie preliminară formulate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate¹².

29. Or, nu aceasta este situația în speță.

30. Astfel, deși este adevărat că, în calitate de acționar al TUI, reclamantul din litigiul principal, domnul Erzberger, nu este vizat de dispozițiile germane în materia cogestiei lucrătorilor, din decizia de trimitere reiese că persoana interesată și-a exercitat dreptul, prevăzut de dreptul național¹³, la o acțiune în justiție în cazul unui diferend asupra dispozițiilor legale aplicabile constituirii consiliului de supraveghere, invocând în special inaplicabilitatea acestor dispoziții în privința constituirii consiliului de supraveghere al TUI, pentru motivul că ar fi contrare dreptului Uniunii. În plus, instanța de trimitere apreciază că decizia sa cu privire la acțiunea formulată de domnul Erzberger depinde de răspunsul care va fi furnizat de Curte la întrebarea preliminară. Astfel, potrivit acestei instanțe, în cazul în care reglementarea germană în materia cogestiei s-ar dovedi inaplicabilă, în totalitate sau în parte, pentru motivul că încalcă dreptul Uniunii, această acțiune ar trebui admisă în tot sau în parte.

31. Rezultă că interpretarea articolelor 18 și 45 TFUE solicitată de instanța de trimitere are o legătură directă cu obiectul litigiului principal.

¹¹ A se vedea, printre altele, Ordonanța din 25 ianuarie 2007, Koval'ský (C-302/06, nepublicată, EU:C:2007:64, punctul 20).

¹² A se vedea Hotărârea din 12 octombrie 2016, Ranks și Vasiļevičs (C-166/15, EU:C:2016:762, punctul 22).

¹³ A se vedea punctul 14 din prezentele concluzii.

32. În aceste condiții, considerăm că Curtea este competentă să răspundă la întrebarea preliminară.

B. Cu privire la fond

1. Cu privire la obiectul întrebării preliminare

33. Prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere ridică problema compatibilității reglementării germane în materia cogestiunii¹⁴ lucrătorilor cu articolele 18 și 45 TFUE, din mai multe puncte de vedere.

34. Pe de o parte, această instanță solicită să se stabilească dacă, în privința salariaților grupului TUI angajați în *alte state membre* decât Germania, această reglementare determină o discriminare pe motiv de cetățenie, având în vedere că, spre deosebire de salariații grupului angajați în Germania, primii salariați nu dispun de dreptul de a alege și de a fi aleși la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății-mamă a grupului (TUI).

35. În această privință, trebuie constatat că TUI nu dispune de sucursale dependente sau de unități în alte state membre¹⁵. Prin urmare, analiza efectuată în prezentele concluzii nu vizează cazul în care salariatul este angajat în cadrul unei unități sau al unei sucursale dependente situate în alt stat membru decât cel în care este stabilită societatea. În schimb, trebuie să se stabilească dacă o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal determină o discriminare împotriva salariaților grupului TUI angajați în cadrul filialelor grupului stabilite în alte state membre¹⁶.

36. Pe de altă parte, instanța de trimitere ridică problema dacă, în privința salariaților grupului TUI angajați în *Germania*, legislația germană constituie o restricție privind libera circulație a lucrătorilor, având în vedere că, din cauza riscului de pierdere a dreptului de a alege și de a fi aleși, această legislație poate descuraja salariații menționați să solicite sau să accepte un post în alt stat membru sau să facă mai puțin atractiv un astfel de transfer.

37. Întrebarea preliminară privește astfel două situații diferite referitoare la două categorii de salariați, care trebuie diferențiate în mod clar la interpretarea dispozițiilor pertinente ale dreptului Uniunii.

2. Cu privire la dispozițiile dreptului Uniunii care trebuie interpretate

38. Trebuie să se constate că întrebarea adresată de instanța de trimitere face referire atât la articolul 18 TFUE, care consacră principiul general al nediscriminării pe motiv de cetățenie sau naționalitate, cât și la articolul 45 TFUE, referitor la libera circulație a lucrătorilor.

14 Observăm că dreptul german distinge două tipuri de cogestiune de către salariați, și anume, pe de o parte, cogestiunea exercitată la nivelul unității, prin intermediul consiliului unității (Betriebsrat), și, pe de altă parte, cogestiunea exercitată la nivelul societății în cadrul consiliului de supraveghere (Aufsichtsrat). Prezenta cauză privește numai al doilea tip de cogestiune. A se vedea, printre altele, Henssler, M., „Arbeitnehmermitbestimmung im deutschen Gesellschaftsrecht”, *Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten*, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, Heidelberg, 2004, p. 133.

15 A se vedea punctul 12 din prezentele concluzii.

16 A se vedea de asemenea nota de subsol 37 din prezentele concluzii.

39. Potrivit unei jurisprudențe constante, articolul 18 TFUE nu este aplicabil în mod autonom decât în situațiile reglementate de dreptul Uniunii pentru care tratatul nu prevede norme specifice de nediscriminare¹⁷. Or, principiul nediscriminării își găsește o expresie specifică, în domeniul liberei circulații a lucrătorilor, la articolul 45 alineatul (2) TFUE¹⁸.

40. Prin urmare, nu ar fi necesar ca Curtea să se pronunțe cu privire la articolul 18 TFUE în cazul în care articolul 45 TFUE ar fi aplicabil în prezenta cauză.

41. Arătăm încă din acest stadiu că, în opinia noastră, articolul 45 TFUE nu se aplică salariaților grupului TUI angajați în afara Germaniei, însă această dispoziție se poate aplica, în opinia noastră, salariaților grupului angajați în Germania.

3. *Cu privire la aplicabilitatea articolului 45 TFUE*

a) *Cu privire la noțiunea „[celelalte] condiții de muncă”*

42. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că articolul 45 alineatul (2) TFUE prevede că libera circulație a lucrătorilor implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă¹⁹.

43. Reiese din jurisprudența Curții că noțiunea „celelalte condiții de muncă” trebuie înțeleasă în sens extensiv, în sensul că această dispoziție prevede egalitatea de tratament pentru tot ceea ce se raportează în mod direct sau indirect la desfășurarea unei activități salarizate în statul membru gazdă²⁰.

44. În aceste condiții, considerăm că dreptul de a alege și de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății, după cum este prevăzut de reglementarea germană în discuție, intră sub incidența noțiunii „celelalte condiții de muncă”, în sensul articolului 45 alineatul (2) TFUE²¹. Astfel, în temeiul acestei reglementări, dreptul de a alege și de a fi ales depinde tocmai de aspectul dacă o persoană are calitatea de „salarizat”, în sensul reglementării menționate²². Prin urmare, acesta se raportează în mod direct la desfășurarea unei activități salarizate în Germania.

17 A se vedea, printre altele, Hotărârea din 4 septembrie 2014, Schiebel Aircraft (C-474/12, EU:C:2014:2139, punctul 20 și jurisprudența citată), precum și, în acest sens, Hotărârea din 29 octombrie 2015, Nagy (C-583/14, EU:C:2015:737, punctul 24).

18 A se vedea în acest sens Hotărârea din 1 decembrie 2011, Comisia/Ungaria (C-253/09, EU:C:2011:795, punctul 44 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea din 4 septembrie 2014, Schiebel Aircraft (C-474/12, EU:C:2014:2139, punctul 21 și jurisprudența citată).

19 A se vedea Hotărârea din 2 martie 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, punctul 32).

20 A se vedea Hotărârea din 8 mai 2003, Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2003:260, punctul 85). În acest context, Curtea a constatat în special că articolul 45 alineatul (2) TFUE se aplică în privința dreptului de a alege și de a fi ales cu ocazia alegerilor organizate în cadrul unor organisme precum camerele profesionale, la care lucrătorii sunt afiliați în mod obligatoriu și trebuie să cotizeze și cărora le este încredințată apărarea, precum și reprezentarea intereselor acestora din urmă. A se vedea Hotărârea din 16 septembrie 2004, Comisia/Austria (C-465/01, EU:C:2004:530, punctele 28 și 30 și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea Hotărârea din 18 mai 1994, Comisia/Luxemburg (C-118/92, EU:C:1994:198).

21 De altfel, această concluzie este necontestată de părți și de persoanele interesate care au prezentat observații Curții. Or, deși recunoaște că dreptul de a alege și de a fi ales la alegerile pentru consiliul de supraveghere constituie o condiție de muncă în sensul articolului 45 alineatul (2) TFUE, Betriebsrat der TUI și alții consideră că situația nu este aceeași în ceea ce privește mandatul în consiliul de supraveghere. Apreciem că nu este necesară efectuarea unei astfel de distincții între, pe de o parte, dreptul de a fi ales și, pe de altă parte, mandatul în consiliul de supraveghere. Astfel, cele două aspecte sunt, în opinia noastră, legate intrinsec.

22 A se vedea punctele 5-11 din prezentele concluzii.

b) *Cu privire la existența unui factor de legătură cu dreptul Uniunii*

1) *Observații generale*

45. Pentru ca articolul 45 TFUE să fie aplicabil în speță, cauza principală trebuie să prezinte o legătură cu una dintre situațiile prevăzute de această dispoziție.

46. TUI, Betriebsrat der TUI și alții și guvernul german contestă aplicabilitatea articolului 45 TFUE în prezenta cauză, invocând în esență inexistența unui element transfrontalier. În schimb, domnul Erzberger, Autoritatea de Supraveghere AELS și Comisia apreciază că un asemenea element este efectiv prezent, în special având în vedere că un salariat angajat al unei societăți germane care preia un post în alt stat membru pierde dreptul de a alege și de a fi ales la alegerile pentru consiliul de supraveghere, deși rămâne angajat la aceeași societate.

47. Observăm că, în ceea ce privește aspectul aplicabilității articolului 45 TFUE, trebuie diferențiate cele două categorii de salariați avute în vedere de întrebarea preliminară, și anume, pe de o parte, salariații grupului TUI încadrați în muncă în filiale stabilite în alte state membre decât Germania și, pe de altă parte, cei angajați în Germania²³.

2) *Cu privire la salariații grupului TUI încadrați în muncă în filiale stabilite în alte state membre*

48. În ceea ce privește salariații grupului TUI încadrați în muncă în filiale stabilite în alte state membre decât Germania, trebuie să se constate că acești salariați nu sunt în mod necesar persoane care și-au exercitat dreptul la liberă circulație, potrivit articolului 45 TFUE. Astfel, este foarte probabil ca această categorie de salariați să includă un mare număr de persoane care sunt resortisanți sau rezidenți ai statului membru în care este stabilită filiala și în care se desfășoară activitatea lor salarizată.

49. Or, a recunoaște aplicabilitatea articolului 45 TFUE în privința unor astfel de persoane, care nu și-au exercitat niciodată dreptul la liberă circulație și care nu prezintă, de altfel, nicio legătură cu piața muncii din statul membru a cărui legislație este contestată, doar pentru motivul că filiala ai cărei angajați sunt este controlată de o societate stabilită în statul membru menționat, nu ar avea, din câte știm, niciun precedent în jurisprudența Curții referitoare la libera circulație a lucrătorilor²⁴.

50. Astfel, Curtea a constatat că ansamblul dispozițiilor din tratat referitoare la libera circulație a persoanelor vizează facilitarea desfășurării de către resortisanții Uniunii Europene a activităților profesionale de orice natură pe teritoriul Uniunii și se opun măsurilor care i-ar putea defavoriza pe aceștia atunci când doresc să desfășoare o activitate economică pe teritoriul unui alt stat membru decât statul membru de origine. În acest context, resortisanții statelor membre dispun în special de dreptul, izvorât direct din tratat, de a-și părăsi statul membru de origine pentru a se deplasa pe teritoriul unui alt stat membru și de ședere pe teritoriul aceluși stat pentru a desfășura o activitate economică²⁵.

²³ A se vedea punctele 33-37 din prezentele concluzii.

²⁴ Precizăm că, spre deosebire de prezenta cauză, cea în care s-a pronunțat Hotărârea din 8 mai 1994, Comisia/Luxemburg (C-118/92, EU:C:1994:198), privea o reglementare care refuza resortisanților altor state membre *încadrați în muncă în statul membru respectiv* dreptul de a participa la alegeri în cadrul camerelor profesionale.

²⁵ A se vedea printre altele Hotărârea din 13 iulie 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, punctul 23 și jurisprudența citată).

51. Articolul 45 TFUE garantează astfel, în linii mari, libera circulație în două privințe. Pe de o parte, resortisanții statelor membre au dreptul, în temeiul acestui articol, să beneficieze de același tratament precum lucrătorii naționali pe piața muncii din *statul membru gazdă*²⁶. Pe de altă parte, articolul menționat interzice *statului membru de origine* să restrângă în mod nejustificat dreptul resortisanților săi de a părăsi teritoriul acestuia pentru a desfășura o activitate economică în alt stat membru²⁷.

52. Situația salariaților grupului TUI angajați în cadrul filialelor stabilite în alte state membre nu corespunde niciuneia dintre aceste situații în cazul în care aceștia nu și-au exercitat niciodată dreptul la liberă circulație²⁸. Aplicarea articolului 45 TFUE în privința acestor salariați ar implica, așadar, o extindere considerabilă a domeniului de aplicare al acestui articol²⁹.

53. Or, dintr-o perspectivă teleologică, nu vedem cum ar putea justifica obiectivul articolului 45 TFUE o astfel de extindere a domeniului de aplicare al acestei dispoziții. Astfel, considerăm că acest caracter transfrontalier al raporturilor din interiorul unui grup de societăți nu afectează cu nimic faptul că situația salariaților menționați este, în realitate, pur internă, în condițiile în care toate elementele care determină situația lor profesională se limitează la interiorul unui singur stat membru³⁰.

54. Cu titlu de exemplu, apreciem că situația unui salariat angajat al filialei franceze a grupului TUI este pur internă Republicii Franceze. Acest salariat este, astfel, angajat în Franța de o societate constituită în temeiul dreptului francez³¹, potrivit căruia sunt de asemenea reglementate, ca regulă generală, contractul său de muncă³² și, într-un mod mai general, condițiile sale de muncă³³. În această privință, localizarea proprietății sau a controlului societății al cărei angajat este salariatul menționat nu influențează situația sa profesională, care este, astfel, pe deplin asimilabilă celei a altor salariați angajați în Franța.

26 A se vedea de asemenea articolele 7 și 8 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO 2011, L 141, p. 1), care prevăd că un lucrător resortisant al unui stat membru care *ocupă un loc de muncă pe teritoriul altui stat membru* beneficiază de egalitate de tratament.

27 Curtea a constatat că articolul 45 TFUE se opune de asemenea unei legislații care dezavantajează lucrătorul doar pentru motivul că acesta și-a exercitat dreptul la liberă circulație. A se vedea în acest sens Hotărârea din 10 martie 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131, punctele 29 și 30), precum și Hotărârea din 13 iulie 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, punctele 24-26).

28 Precizăm că, în măsura în care un astfel de salariat și-ar fi exercitat efectiv dreptul la liberă circulație, fiind transferat în străinătate dintr-o unitate sau dintr-o filială a grupului situată în Germania, situația sa ar fi intrat sub incidența celeilalte ipoteze avute în vedere de întrebarea preliminară, și anume cea privind salariații grupului angajați în Germania. A se vedea punctul 36 din prezentele concluzii.

29 Precizăm în această privință că raționamentul elaborat de Curte în Hotărârea din 30 aprilie 1996, Boukhalfa (C-214/94, EU:C:1996:174), invocat de Comisie, nu este nicidecum aplicabil în speță. Același este situația în ceea ce privește Hotărârea din 6 iunie 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296), Hotărârea din 16 ianuarie 2003, Comisia/Italia (C-388/01, EU:C:2003:30), și Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC (C-208/05, EU:C:2007:16), invocate de Autoritatea de Supraveghere AELS.

30 Reamintim că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dispozițiile Tratatului FUE în materia liberei circulații a persoanelor nu pot fi aplicate unor activități care nu prezintă niciun element de legătură cu niciuna dintre situațiile reglementate de dreptul Uniunii și în care totalitatea elementelor se limitează la interiorul unui singur stat membru. A se vedea în special Hotărârea din 6 octombrie 2015, Brouillard (C-298/14, EU:C:2015:652, punctul 26 și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea, în ceea ce privește dispozițiile Tratatului FUE în materia libertății de stabilire, a liberei prestări a serviciilor și a liberei circulații a capitalurilor, Hotărârea din 15 noiembrie 2016, Ullens de Schooten (C-268/15, EU:C:2016:874, punctul 47).

31 A se vedea, în ceea ce privește legătura unei societăți cu ordinea juridică a unui stat membru, Hotărârea din 9 martie 1999, Centros (C-212/97, EU:C:1999:126, punctul 20), Hotărârea din 5 noiembrie 2002, Überseering (C-208/00, EU:C:2002:632, punctul 57), Hotărârea din 30 septembrie 2003, Inspire Art (C-167/01, EU:C:2003:512, punctul 97), precum și Hotărârea din 12 decembrie 2006, Test Claimants in Class IV of the ACT Group Litigation (C-374/04, EU:C:2006:773, punctul 43).

32 A se vedea în această privință articolul 8 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (JO 2008, L 177, p. 6), potrivit căruia, în măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului.

33 A se vedea în această privință punctele 74 și 75 din prezentele concluzii.

55. În aceste condiții, considerăm că faptul că societatea al cărei angajat este salariatul este deținută sau controlată de o societate stabilită în alt stat membru nu este suficient în sine pentru a constitui un factor de legătură cu vreuna dintre situațiile menționate la articolul 45 TFUE. Cu alte cuvinte, libera circulație a lucrătorilor nu poate fi afectată de faptul că societatea angajatoare a fost cumpărată de o societate stabilită în alt stat membru. Astfel, din perspectiva situației lucrătorului, această împrejurare constituie un factor exterior care nu are nicio legătură cu acțiunile lucrătorului³⁴.

56. Această concluzie nu poate fi repusă în discuție de argumentele invocate de domnul Erzberger potrivit cărora, pe de o parte, salariații angajați în cadrul filialelor TUI situate în alte state membre sunt vizați în mod direct de deciziile consiliului de supraveghere al TUI³⁵ și, pe de altă parte, excluderea acestor dintâi salariați din sistemul de cogestione german determină o supra-reprezentare a intereselor salariaților naționali în cadrul acestui consiliu, ceea ce ar fi deosebit de problematic în cazul deciziilor privind deschiderea sau închiderea unităților din alte state membre³⁶.

57. Astfel, fără a aduce atingere pertinentei acestor considerații în contextul politic național, trebuie să se constate că acestea nu sunt de natură să determine includerea în domeniul de aplicare al articolului 45 TFUE a situațiilor care nu prezintă nicio legătură cu libera circulație a lucrătorilor.

58. Având în vedere ceea ce precedă, considerăm că articolul 45 TFUE nu se aplică în privința salariaților grupului TUI angajați în cadrul filialelor grupului situate în alte state membre³⁷.

59. În plus, observăm că, contrar a ceea ce par să afirme domnul Erzberger și Comisia, nici articolul 18 TFUE nu este susceptibil să se aplice acestor salariați. Astfel cum reiese dintr-o jurisprudență constantă a Curții, principiul nediscriminării consacrat la acest articol nu poate fi aplicat unor situații pur interne dintr-un stat membru, care nu prezintă niciun element de legătură cu vreuna dintre situațiile avute în vedere de dreptul Uniunii³⁸.

3) Cu privire la salariații grupului TUI angajați în Germania

60. În ceea ce privește salariații grupului TUI angajați în Germania, apreciem în schimb că, contrar celor pretinse de TUI și de guvernul german, articolul 45 TFUE este aplicabil.

34 În schimb, structura și compunerea capitalului filialei se pot dovedi pertinente în ceea ce privește aplicabilitatea *altor* dispoziții din tratat referitoare la libertățile fundamentale. Astfel, potrivit jurisprudenței Curții, dispozițiile naționale care reglementează deținerea de către un resortisant al statului membru în cauză, în capitalul unei societăți stabilite într-un alt stat membru, a unei participații care îi permite să exercite o influență certă asupra deciziilor acestei societăți și să îi stabilească activitățile intră în domeniul de aplicare material al dispozițiilor tratatului referitoare la libertatea de stabilire. A se vedea Hotărârea din 29 martie 2007, Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2007:194, punctul 22 și jurisprudența citată). În schimb, dispozițiile naționale care își găsesc aplicarea în cazul participațiilor efectuate numai cu intenția de a realiza un plasament financiar, fără a exista intenția de a influența administrarea și controlul întreprinderii, trebuie examinate exclusiv din perspectiva liberei circulații a capitalurilor. A se vedea Hotărârea din 13 noiembrie 2012, Test Claimants in the FII Group Litigation (C-35/11, EU:C:2012:707, punctul 92).

35 În această privință, domnul Erzberger arată că zona de influență a consiliului menționat nu este limitată la teritoriul german, ci include ansamblul grupului de societăți, inclusiv unitățile și filialele situate în alte state membre.

36 A se vedea, în ceea ce privește pretinsul „deficit de legitimitate” al sistemului de cogestione german, din cauza excluderii salariaților angajați în afara teritoriului german, Helligardt, A., „Unionsrechtswidrigkeit der deutschen Mitbestimmung” și Hellwig, H.-J., „Vorschlag zur Einbeziehung im Ausland tätiger Arbeitnehmer in die deutsche Unternehmensmitbestimmung: Inpflichtnahme des Vorstands anstelle der Betriebsverfassungsgremien zur Organisation der Wahlen”, *Deutsche Mitbestimmung unter europäischem Reformzwang*, Fachmedien Recht und Wirtschaft, dfv Mediengruppe, Frankfurt am Main, 2016, p. 25, 26, 162 și 163, raportul Kommission Mitbestimmung, *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven*, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1998, p. 106 și 107, și propunerea grupului de lucru „Unternehmerische Mitbestimmung” (ZIP 2009, p. 885), secțiunea A.II.1.

37 Ținem să precizăm că analiza efectuată în prezentele concluzii nu vizează cazul în care un salariat este angajat în cadrul unei unități sau al unei sucursale dependente situate în alt stat membru decât cel în care este stabilită societatea, dat fiind că această situație nu se prezintă în cauza principală. A se vedea punctele 12 și 35 din prezentele concluzii. Prin urmare, nu se poate exclude, în viitor, necesitatea de a se aduce, eventual, precizări cu privire la aplicabilitatea articolului 45 TFUE într-o asemenea situație. Astfel, în măsura în care salariatul ar fi angajat în mod direct de societate, raportul de muncă ar avea el însuși un caracter transfrontalier.

38 A se vedea în acest sens Hotărârea din 15 ianuarie 1986, Hurd (44/84, EU:C:1986:2, punctul 55 și jurisprudența citată).

61. Considerăm astfel că ne aflăm în prezența unei situații prevăzute la articolul 45 TFUE atunci când un salariat al grupului TUI angajat în Germania părăsește sau dorește să părăsească acest stat membru pentru a prelua un post în cadrul unei filiale aparținând aceluiași grup, stabilită în alt stat membru.

62. Spre deosebire de TUI, considerăm că nu este vorba despre o perspectivă profesională pur ipotetică, de natură să determine inaplicabilitatea articolului 45 TFUE³⁹. Dimpotrivă, în cazul unui grup de societăți cu caracter transfrontalier, precum cel din care face parte societatea pârâtă⁴⁰, posibilitatea ca un salariat să fie transferat, fie din proprie inițiativă, fie la cererea angajatorului, între două societăți afiliate aceluiași grup situate în state membre diferite ni se pare într-un tot posibilă.

63. Nu putem fi de acord nici cu argumentul pe care pare să îl invoce guvernul german, potrivit căruia articolul 45 TFUE nu este aplicabil în privința salariaților grupului TUI angajați în Germania, având în vedere că articolul 45 alineatul (3) litera (c) TFUE acordă lucrătorilor dreptul de ședere într-un stat membru pentru a desfășura o activitate salarizată numai „în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative care reglementează încadrarea în muncă a lucrătorilor statului respectiv”.

64. În această privință, trebuie să se constate că articolul 45 alineatul (3) TFUE nu vizează să delimiteze domeniul de aplicare al articolului menționat, ci mai curând să precizeze *conținutul* dreptului la liberă circulație, în cazul în care acest articol s-ar aplica efectiv⁴¹.

65. În sfârșit, observăm că, contrar celor susținute, aparent, de TUI și de guvernul german, lipsa armonizării la nivelul Uniunii în materia cogestunii lucrătorilor nu poate avea nicio relevanță în privința aplicabilității articolului 45 TFUE în cauza principală.

66. Deși este adevărat că, în lipsa unei astfel de armonizări⁴², statele membre sunt, în principiu, libere să stabilească gradul de implicare a lucrătorilor în administrarea societăților care își desfășoară activitatea pe teritoriile lor, ele trebuie să exercite această competență cu respectarea dreptului Uniunii și în special a dispozițiilor articolului 45 TFUE referitor la libera circulație a lucrătorilor⁴³.

67. În temeiul a ceea ce precedă, considerăm că articolul 45 TFUE își găsește aplicarea în privința salariaților grupului TUI angajați în Germania atunci când aceștia părăsesc sau doresc să părăsească acest stat membru pentru a prelua un post în cadrul unei filiale afiliate grupului, situată în alt stat membru.

39 Observăm, în această privință, că raționamentul elaborat de Curte în Hotărârea din 28 iunie 1984, Moser (180/83, EU:C:1984:233), invocat de TUI, nu este aplicabil în împrejurările din prezenta cauză, dat fiind că privește o situație diferită de cea supusă aprecierii Curții în cadrul prezentei cauze.

40 Reamintim că grupul TUI are aproximativ 10 103 angajați în Germania și aproximativ 39 536 de angajați în celelalte state membre ale Uniunii. A se vedea punctul 12 din prezentele concluzii.

41 Potrivit articolului 45 alineatul (3) litera (c) TFUE, „[s]ub rezerva restricțiilor justificate de motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, libera circulație a lucrătorilor *implică dreptul*” „de ședere într-un stat membru pentru a desfășura o activitate salarizată în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative care reglementează încadrarea în muncă a lucrătorilor statului respectiv” (sublinierea noastră). În schimb, considerăm că această dispoziție este pertinentă atunci când se pune problema de a stabili dacă legislația contestată dă naștere unei restricții privind libera circulație a lucrătorilor. A se vedea în această privință punctul 74 și următoarele din prezentele concluzii.

42 Cu excepția societății europene (SE), a societății cooperative europene (SCE), a întreprinderilor de dimensiuni comunitare și a grupurilor de întreprinderi de dimensiuni comunitare, precum și a fuziunilor transfrontaliere ale societăților comerciale pe acțiuni, aspectul participării lucrătorilor în cadrul societății nu a făcut obiectul unei reglementări la nivel european, sub rezerva unei erori din partea noastră. A se vedea, în această privință, Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8 octombrie 2001 de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor (JO 2001, L 294, p. 22, Ediție specială, 06/vol. 4, p. 134), Directiva 2003/72/CE a Consiliului din 22 iulie 2003 de completare a statutului societății cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor (JO 2003, L 207, p. 25, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 207), Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiuni comunitare (JO 2009, L 122, p. 28) și, respectiv, articolul 16 din Directiva 2005/56/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 octombrie 2005 privind fuziunile transfrontaliere ale societăților comerciale pe acțiuni (JO 2005, L 310, p. 1, Ediție specială, 17/vol. 2, p. 107).

43 A se vedea în acest sens Hotărârea din 26 februarie 2015, Martens (C-359/13, EU:C:2015:118, punctul 23).

68. Este, așadar, necesar, având în vedere acest scenariu, să se ridice problema compatibilității cu articolul 45 TFUE a unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal. În schimb, nu este necesar ca această reglementare să fie examinată în lumina articolului 18 TFUE⁴⁴.

69. În analiza care urmează, vom prezenta motivele pentru care considerăm că o astfel de reglementare nu restrânge libera circulație a lucrătorilor [subcapitolul 4 litera a)]. În subsidiar, vom explica motivele pentru care considerăm că eventualele efecte restrictive ale unei astfel de reglementări sunt justificate de motive imperative de interes general [subcapitolul 4 litera b)].

4. Cu privire la compatibilitatea unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal cu articolul 45 TFUE

a) Cu privire la inexistența restricției

70. Trebuie amintit că, în temeiul unei jurisprudențe constante a Curții, chiar dacă, potrivit modului lor de redactare, dispozițiile referitoare la libera circulație a lucrătorilor vizează în special garantarea beneficiului tratamentului național în statul membru gazdă, acestea se opun în egală măsură ca statul membru de origine să împiedice libera acceptare și ocupare a unui loc de muncă de către unul dintre resortisanții săi în alt stat membru⁴⁵.

71. În acest context, Curtea a precizat că dispozițiile naționale care împiedică sau descurajează lucrătorul resortisant al unui stat membru să părăsească statul de origine pentru a-și exercita dreptul la liberă circulație constituie restricții în calea acestei libertăți, chiar dacă se aplică indiferent de cetățenia lucrătorilor în cauză⁴⁶. Curtea a mai constatat că articolul 45 TFUE se opune oricărei măsuri care, chiar și atunci când se aplică fără discriminare pe motiv de cetățenie sau naționalitate, este susceptibilă să îngreuneze sau să facă mai puțin atractivă exercitarea de către resortisanții Uniunii a libertăților fundamentale garantate de tratat⁴⁷.

72. Întemeindu-se pe această jurisprudență, domnul Erzberger, Autoritatea de Supraveghere AELS și Comisia susțin că excluderea salariaților grupului TUI angajați în alte state membre din sistemul de cogestione german determină o restricție privind libera circulație a lucrătorilor în sensul articolului 45 TFUE. În opinia lor, faptul că un salariat angajat în Germania pierde dreptul de a alege și de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății-mamă a grupului în cazul în care este transferat la o filială a grupului stabilită în alt stat membru îl poate descuraja să facă uz de dreptul la liberă circulație sau, poate cel puțin, să facă mai puțin atractivă exercitarea acestui drept. Aceasta ar fi în special situația salariaților care au fost aleși deja în consiliul de supraveghere, dat fiind că acești lucrători trebuie să renunțe la mandatul lor în cadrul acestui consiliu atunci când își schimbă locul de activitate la o filială stabilită în alt stat membru⁴⁸.

73. La rândul lor, Betriebsrat der TUI și alții și guvernele german, luxemburghez, neerlandez și austriac susțin că nu există o restricție privind libera circulație a lucrătorilor.

44 A se vedea punctele 39 și 40 din prezentele concluzii.

45 A se vedea printre altele Hotărârea din 26 mai 2016, Kohll și Kohll-Schlesser (C-300/15, EU:C:2016:361, punctul 36 și jurisprudența citată).

46 A se vedea printre altele Hotărârea din 17 martie 2005, Kranemann (C-109/04, EU:C:2005:187, punctul 26 și jurisprudența citată).

47 A se vedea printre altele Hotărârea din 10 martie 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131, punctul 22 și jurisprudența citată).

48 Pe lângă pierderea influenței și a prestigiului, un salariat membru al consiliului de supraveghere ar pierde de asemenea, potrivit domnului Erzberger, drepturile pecuniare legate de participarea sa la acest consiliu în cazul transferului în alt stat membru. Potrivit acestei părți, membrii consiliului de supraveghere al TUI obțin, în conformitate cu statutul societății pârâte, o indemnizație fixă de 50 000 de euro anual, majorată cu o indemnizație în funcție de serviciile prestate, la care s-ar mai adăuga tichete de prezență. Președinții și reprezentanții acestora ar obține un multiplu al acestei retribuții.

74. Observăm de la început că, potrivit articolului 45 alineatul (3) litera (c) TFUE, dreptul la liberă circulație al lucrătorilor consacrat la acest articol implică printre altele dreptul „de ședere într-un stat membru pentru a desfășura o activitate salarizată în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative care reglementează încadrarea în muncă a lucrătorilor statului respectiv”⁴⁹.

75. Lucrătorul migrant beneficiază de asemenea, în temeiul articolului 45 TFUE, de egalitate de tratament cu lucrătorii din statul membru gazdă, astfel încât poate desfășura în acest stat membru o activitate economică în conformitate cu reglementarea acestuia. În schimb, articolul 45 TFUE nu acordă lucrătorului menționat dreptul de a „exporta” condițiile de muncă de care beneficiază în statul său membru de origine în alt stat membru. Astfel, după cum a arătat avocatul general Fennelly în Concluziile prezentate în cauza Graf, „în mod normal, lucrătorul migrant trebuie să accepte piața națională a muncii astfel cum este aceasta”⁵⁰.

76. În mod logic, potrivit unei jurisprudențe contante, articolul 45 TFUE nu vizează eventualele diferențe de tratament care pot rezulta din divergențele existente între legislațiile diferitor state membre, în condițiile în care acestea afectează toate persoanele care fac obiectul aplicării acestora, potrivit unor criterii obiective și fără a lua în considerare cetățenia acestora⁵¹. În același sens, Curtea a mai statuat, în ceea ce privește articolul 18 TFUE, că nu se poate considera că aplicarea unei legislații naționale este contrară principiului nediscriminării pentru simplul motiv că alte state membre ar aplica dispoziții mai puțin riguroase⁵².

77. Curtea a constatat, în plus, că dreptul primar al Uniunii nu poate garanta unui asigurat că o deplasare într-un alt stat membru decât statul său membru de origine este neutră în materia asigurărilor sociale, întrucât o astfel de deplasare poate, având în vedere diferențele care există între sistemele și legislațiile statelor membre, în funcție de caz, să fie mai mult sau mai puțin avantajoasă sau dezavantajoasă pentru persoana respectivă pe planul protecției sociale⁵³. Acest raționament poate fi transpus în mod direct, în opinia noastră, în privința sistemelor statelor membre referitoare la participarea lucrătorilor. Cu privire la acest aspect, amintim că dreptul de a alege și de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății, astfel cum este prevăzut de reglementarea germană în discuție, constituie, în opinia noastră, o condiție de muncă în sensul articolului 45 alineatul (2) TFUE⁵⁴.

78. Rezultă, în opinia noastră, că un salariat care părăsește Germania pentru a desfășura o activitate economică în alt stat membru nu poate păstra, în temeiul articolului 45 TFUE, beneficiul drepturilor de participare prevăzut de reglementarea germană. În schimb, acesta va beneficia în statul membru menționat de drepturi de participare în măsura în care reglementarea acestui stat membru îi acordă astfel de drepturi.

49 Sublinierea noastră. A se vedea de asemenea articolul 2 din Regulamentul nr. 492/2011, potrivit căruia „[o]rice resortisant al unui stat membru și orice angajator care desfășoară o activitate pe teritoriul unui stat membru pot face schimb de cereri și de oferte de încadrare în muncă și pot încheia și executa contracte de muncă, în conformitate cu actele cu putere de lege și cu actele administrative în vigoare, fără a da naștere la discriminări” (sublinierea noastră).

50 Concluziile avocatului general Fennelly prezentate în cauza Graf (C-190/98, EU:C:1999:423, punctul 32).

51 A se vedea printre altele Hotărârea din 28 iunie 1978, Kenny (1/78, EU:C:1978:140, punctul 18).

52 A se vedea Hotărârea din 17 octombrie 1995, Fishermen’s Organisations și alții (C-44/94, EU:C:1995:325, punctul 45 și jurisprudența citată).

53 A se vedea printre altele în acest sens Hotărârea din 13 iulie 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, punctul 24). A se vedea de asemenea, în materia impozitării, Hotărârea din 26 aprilie 2007, Alevizos (C-392/05, EU:C:2007:251, punctul 76 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea din 2 martie 2017, Eschenbrenner (C-496/15, EU:C:2017:152, punctul 46).

54 A se vedea punctele 42-44 din prezentele concluzii.

79. În prezenta cauză se ridică însă problema dacă aceste concluzii sunt valabile de asemenea în cazul transferului salariatului *în cadrul unui grup de societăți*. Cu alte cuvinte, trebuie să se stabilească dacă un salariat care s-a transferat de la o societate la alta, în condițiile în care acestea sunt stabilite în diferite state membre, însă aparțin aceluiași grup, poate invoca articolul 45 TFUE în scopul de a păstra, după transferul său, anumite drepturi în materia cogestiunii în cadrul societății-mamă a grupului care îi erau conferite de legislația statului său membru de origine. Aceasta este ceea ce susțin în esență domnul Erzberger, Autoritatea de Supraveghere AELS și Comisia.

80. Apreciem că răspunsul la această întrebare trebuie să fie negativ.

81. Astfel, nu identificăm niciun temei în tratate sau în jurisprudența Curții pentru a face distincție între salariatul care și-a schimbat locul de muncă între două societăți neafiliate stabilite în state membre diferite și cel care a făcut obiectul unui transfer între două societăți aparținând aceluiași grup de societăți, însă stabilite în state membre diferite. Din perspectiva liberei circulații a lucrătorilor, este vorba, în ambele cazuri, despre o deplasare dintr-un stat membru către altul, cu toate implicațiile care rezultă de aici pentru salariat, dintre care în special o modificare a condițiilor de muncă aplicabile. După cum s-a arătat deja, caracterul transfrontalier al *grupului* de societăți nu afectează cu nimic faptul că situația profesională a *salariatului* se stabilește, în principal, în conformitate cu legislația statului membru în care se desfășoară activitatea salariată⁵⁵.

82. Deși resimțim simpatie pentru ideea potrivit căreia toți lucrătorii angajați ai unui grup de societăți ar trebui să beneficieze, în cadrul Uniunii, de aceleași drepturi de participare în cadrul acestui grup, indiferent de localizarea locului lor de muncă, trebuie să se constate că, în stadiul actual al dreptului Uniunii, implicarea lucrătorilor în gestiunea societăților naționale din statele membre nu a făcut obiectul unei armonizări la nivel european⁵⁶. În lipsa unei astfel de armonizări, considerăm că problema includerii sau neincluzării salariaților grupului angajați în alte state membre în sistemul național de participare ține de alegerea statelor membre⁵⁷.

83. Cu alte cuvinte, considerăm că, în stadiul actual al dreptului Uniunii, statele membre nu sunt obligate, în temeiul articolului 45 TFUE, să acorde lucrătorilor care părăsesc teritoriul lor pentru a desfășura o activitate economică în alt stat membru aceleași drepturi de participare precum cele de care beneficiază lucrătorii încadrați în muncă pe teritoriul național, însă că acestea sunt libere să procedeze astfel în temeiul dreptului național⁵⁸.

⁵⁵ A se vedea punctele 53 și 54 din prezentele concluzii.

⁵⁶ A se vedea nota de subsol 42 din prezentele concluzii. Menționăm că, în anul 1972, Comisia a propus armonizarea parțială a normelor statelor membre referitoare la participarea lucrătorilor la numirea sau la revocarea membrilor organului de supraveghere al societăților pe acțiuni, propunere care însă nu a obținut susținerea Consiliului. A se vedea în special al optulea considerent și articolul 4 din Propunerea privind o a cincea directivă privind coordonarea garanțiilor impuse în statele membre societăților comerciale, în sensul articolului 58 alineatul (2) din tratat, pentru protejarea intereselor asociaților și ale terților în ceea ce privește structura societăților pe acțiuni, precum și prerogativele și obligațiile organelor de conducere ale acestora [COM(1972) 887], propunere prezentată de Comisie la 9 octombrie 1972. Propunerea a fost retrasă prin Comunicarea Comisiei din 21 decembrie 2001 [COM(2001) 763 final/2].

⁵⁷ Menționăm că legislațiile statelor membre în materia implicării lucrătorilor fac obiectul unor divergențe considerabile. A se vedea, în această privință, anexa III la raportul final al grupului de experți, *Systèmes européens d'implication des salariés*, din mai 1997 (raportul Davignon) (C4-0455/97), și punctul 3.2 din raportul Reflection Group On the Future of EU Company Law din 5 aprilie 2011, ambele elaborate la inițiativa Comisiei. Cele două rapoarte menționează în mod expres sistemul de cogestiune german. A se vedea de asemenea *Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten* (citată anterior, nota de subsol 14) și Wansleben, T., „Arbeitnehmermitbestimmung auf Organebene in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Rechtsvergleich”, *Deutsche Mitbestimmung unter europäischem Reformzwang* (citată anterior, nota de subsol 36), p. 108-134.

⁵⁸ Unele state membre acordă efectiv lucrătorilor angajați în alte state membre dreptul de a alege și de a fi aleși la alegerile pentru organele de administrare sau de gestiune ale societăților naționale. A se vedea, în ceea ce privește Danemarca, articolul 140 alineatul 1 și articolul 141 alineatele 1 și 3 din lovbekendtgørelse nr. 1089 om aktie- og anpartsselskaber (selskabsloven) (Legea-decret nr. 1089 privind societățile comerciale) din 14 septembrie 2015 și articolele 2, 15, 16 și 48 din bekendtgørelse nr. 344 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber (Decretul nr. 344 privind reprezentarea lucrătorilor în cadrul societăților comerciale) din 30 martie 2012. Potrivit dispozițiilor menționate, salariații angajați la *unitățile* unei societăți daneze situate în alte state membre ale Uniunii și ale Spațiului Economic European (SEE) sunt incluși în sistemul de participare la organul de gestiune al acestei societăți. În plus, adunarea generală a societății daneze poate decide de asemenea să includă salariații angajați la *filiale* ale acestei societăți situate în alte state membre ale Uniunii și ale SEE în sistemul de participare la organul de gestiune al societății-mamă daneze. Autoritatea de Supraveghere AELS arată că legislația norvegiană prevede de asemenea posibilitatea ca salariații grupului încadrați în muncă în străinătate să fie supuși sistemului de participare la organul de supraveghere al societății-mamă norvegiane.

84. Concluzionăm, aşadar, că o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că numai salariații încadrați în muncă în unitățile unei societăți sau în societățile grupului situate pe teritoriul național dispun de dreptul de a alege și de a fi aleși la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății, nu constituie o restricție privind libera circulație a lucrătorilor în sensul articolului 45 TFUE.

85. Din rațiuni de exhaustivitate și în ipoteza în care Curtea ar considera că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal determină o restricție privind libera circulație a lucrătorilor, în sensul articolului 45 TFUE, vom prezenta în secțiunea următoare motivele pentru care considerăm că o astfel de restricție ar fi în orice caz justificată⁵⁹.

b) În subsidiar, cu privire la eventuala existență a unei justificări

86. Potrivit jurisprudenței Curții, o măsură națională care este susceptibilă să împiedice libera circulație a lucrătorilor, ceea ce, în principiu, este interzis de articolul 45 TFUE, nu poate fi admisă decât dacă urmărește unul dintre obiectivele legitime enunțate în tratat sau dacă este justificată de motive imperative de interes general. Dar, în acest caz, în plus, ar trebui ca punerea în aplicare a acesteia să fie de natură să asigure realizarea obiectivului în cauză și să nu depășească ceea ce este necesar pentru a atinge acest obiectiv⁶⁰.

87. În prezenta cauză, niciunul dintre obiectivele legitime prevăzute în mod expres la articolul 45 alineatul (3) TFUE nu a fost invocat de părțile și de persoanele interesate care au prezentat observații Curții⁶¹. În schimb, aceste părți și persoane interesate invocă motive imperative de interes general în cazul în care Curtea ar constata că legislația germană în discuție determină o restricție privind libera circulație a lucrătorilor în sensul articolului 45 TFUE.

1) Cu privire la motivele imperative de interes general invocate

88. TUI și guvernele german și austriac invocă în esență justificări întemeiate pe principiul teritorialității, astfel cum este recunoscut de dreptul internațional și de dreptul Uniunii⁶². Din acest principiu ar rezulta că competența legiuitorului german este limitată la teritoriul german, ceea ce nu permite includerea lucrătorilor angajați în alte state membre în sistemul de cogestione german. Guvernul francez consideră, mai curând, că prezenta cauză oferă Curții ocazia de a deduce un nou motiv imperativ de interes general, întemeiat pe necesitatea de a recunoaște diversitatea modelelor sociale ale statelor membre în materia reprezentării lucrătorilor. În același sens, Betriebsrat der TUI și

59 Din rațiuni de exhaustivitate, arătăm că, în această ipoteză, jurisprudența Graf (Hotărârea din 27 ianuarie 2000, C-190/98, EU:C:2000:49, punctele 24 și 25 și jurisprudența citată), invocată de mai multe părți și persoane interesate, nu este susceptibilă să se aplice unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal. Astfel, pierderea dreptului de a alege și de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății și, dacă este cazul, pierderea mandatului în cadrul acestui consiliu în cazul transferului salariatului în alt stat membru nu pot fi considerate, în opinia noastră, o circumstanță prea aleatorie și indirectă în sensul acestei jurisprudențe. A se vedea în această privință Hotărârea din 1 aprilie 2008, Gouvernement de la Communauté française și Gouvernement wallon (C-212/06, EU:C:2008:178, punctul 51). A se vedea de asemenea, într-un sens analog, cu privire la libera circulație a capitalurilor consacrată la articolele 63 TFUE și următoarele, Hotărârea din 14 februarie 2008, Comisia/Spania (C-274/06, nepublicată, EU:C:2008:86, punctul 24).

60 A se vedea în acest sens Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799, punctele 35 și 36 și jurisprudența citată).

61 Reamintim că articolul 45 alineatul (3) TFUE admite restricții justificate de motive de ordine publică, de siguranță publică și de sănătate publică.

62 Se face referire printre altele la Hotărârea din 24 noiembrie 1992, Poulsen și Diva Navigation (C-286/90, EU:C:1992:453, punctele 9, 28 și 29), la Hotărârea din 14 iulie 1994, Peralta (C-379/92, EU:C:1994:296, punctele 46 și 47), la Hotărârea din 5 octombrie 1994, van Schaik (C-55/93, EU:C:1994:363, punctul 16), la Hotărârea din 13 decembrie 2005, Marks & Spencer (C-446/03, EU:C:2005:763, punctul 36 și urm.), precum și la Hotărârea din 29 noiembrie 2011, National Grid Indus (C-371/10, EU:C:2011:785, punctul 43 și urm.).

alții fac referire la articolul 4 alineatul (2) TUE, potrivit căruia Uniunea respectă identitatea națională a statelor membre. În sfârșit, Comisia apreciază că necesitatea de a asigura buna funcționare a normelor în materia cogestiunii ar putea justifica o restricție privind libera circulație a lucrătorilor, aspect care trebuie stabilit de instanța națională⁶³.

89. În schimb, domnul Erzberger și Autoritatea de Supraveghere AELS consideră că motivele imperative de interes general invocate în prezenta cauză nu pot justifica restricția privind libera circulație a lucrătorilor care ar rezulta din reglementarea în discuție. Această poziție este împărtășită, în opinia noastră, de instanța de trimitere⁶⁴.

2) Cu privire la justificarea întemeiată pe principiul teritorialității

90. Trebuie să se constate de la început că, în cadrul prezentei cauze, principiul teritorialității este invocat ca obstacol în calea aplicării sistemului de cogestiune german în privința salariaților angajați în afara Germaniei. Astfel, din principiul menționat ar rezulta că legiuitorul german nu are competența legislativă necesară pentru a include acești salariați în sistemul menționat.

91. Astfel cum reiese din analiza prezentată mai sus, considerăm că Republica Federală Germania *nu este obligată*, în temeiul articolului 45 TFUE, să acorde salariaților care părăsesc teritoriul său pentru a desfășura o activitate economică în alt stat membru aceleași drepturi de participare precum cele de care beneficiază salariații angajați în Germania, în conformitate cu reglementarea germană în discuție⁶⁵. În cazul în care Curtea va considera că această reglementare determină o restricție privind libera circulație a lucrătorilor în sensul articolului 45 TFUE, apreciem totuși că principiul teritorialității *nu interzice* Republicii Federale Germania să includă cei dintâi salariați în sistemul său de cogestiune.

92. Principiul teritorialității a fost recunoscut de Curte ca fiind un obiectiv legitim susceptibil să justifice o restricție privind libera circulație, în special în contextul reglementărilor naționale în domeniul fiscalității care constituie un obstacol în calea libertății de stabilire prevăzute de tratat⁶⁶. În această privință, principiul menționat a fost adesea analizat împreună cu un alt obiectiv legitim, și anume cel al menținerii repartizării competenței de impozitare între statele membre⁶⁷. În acest context, Curtea a constatat că principiul teritorialității îndeplinește funcția de a introduce, în aplicarea dreptului Uniunii, necesitatea de a ține seama de limitele competențelor fiscale ale statelor membre⁶⁸.

93. Avem îndoieli serioase că jurisprudența în materie de fiscalitate poate fi transpusă în prezenta cauză.

63 În această privință, instanța menționată ar trebui să verifice în special, potrivit Comisiei, dacă cogestiunea în temeiul reglementării germane poate fi extinsă, din punct de vedere practic și organizațional, la lucrătorii angajați în alte state membre.

64 A se vedea punctul 21 din prezentele concluzii.

65 A se vedea punctul 83 din prezentele concluzii. Pe de altă parte, nici directivele privind implicarea lucrătorilor în societatea europeană (SE) și în societatea cooperativă europeană (SCE) nu prevăd aplicarea sistemului de participare național în privința lucrătorilor angajați în alte state membre. A se vedea în special dispozițiile de referință prevăzute în partea 1 litera (a) și litera (b) primul paragraf din anexa la Directivele 2001/86 și 2003/72. Situația este aceeași în ceea ce privește instituirea comitetului european de întreprindere în întreprinderile de dimensiune comunitară sau în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, potrivit cerințelor subsidiare adoptate de statele membre în temeiul Directivei 2009/38. A se vedea punctul 1 litera (b) din anexa I la această din urmă directivă.

66 A se vedea printre altele Hotărârea din 13 decembrie 2005, Marks & Spencer (C-446/03, EU:C:2005:763, punctul 39). Din rațiuni de exhaustivitate, ținem să precizăm că recunoașterea de către Curte a principiului teritorialității nu se limitează la domeniul fiscalității. Totuși, jurisprudența referitoare la principiul menționat nu privește libertățile fundamentale ale tratatului și nu prezintă, așadar, niciun interes pentru prezenta cauză.

67 A se vedea printre altele Hotărârea din 7 septembrie 2006, N (C-470/04, EU:C:2006:525, punctele 41-46), Hotărârea din 29 noiembrie 2011, National Grid Indus (C-371/10, EU:C:2011:785, punctele 45-48), Hotărârea din 16 aprilie 2015, Comisia/Germania (C-591/13, EU:C:2015:230, punctele 64 și 65), precum și Hotărârea din 8 iunie 2016, Hünnebeck (C-479/14, EU:C:2016:412, punctul 65). A se vedea de asemenea Hotărârea din 21 martie 2002, Cura Anlagen (C-451/99, EU:C:2002:195, punctul 40), în care Curtea a constatat că statelor membre le este permis „să repartizeze între ele această competență fiscală în temeiul unor criterii precum teritoriul pe care este utilizat în realitate un vehicul sau reședința conducătorului, care reprezintă diverse componente ale principiului teritorialității” (sublinierea noastră).

68 A se vedea Hotărârea din 29 martie 2007, Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2007:194, punctul 69). În această privință, Curtea face referire la Concluziile avocatului general Poiares Maduro prezentate în cauza Rewe Zen tralfinanz (C-347/04, EU:C:2006:350, punctul 49).

94. În primul rând, în domeniul fiscalității, principiul teritorialității, astfel cum este recunoscut de Curte, urmărește să soluționeze problematici specifice acestui domeniu, printre care în special cele privind eliminarea dublei impuneri⁶⁹ și prevenirea situațiilor de natură să compromită dreptul statului membru de origine de a-și exercita competența fiscală în legătură cu activitățile realizate pe teritoriul acestuia⁷⁰.

95. Or, în cadrul unui sistem de participare a lucrătorilor nu apar astfel de problematici. Considerăm, astfel, că nimic nu se opune ca un lucrător angajat la o filială stabilită în alt stat membru decât cel în care se află societatea-mamă să beneficieze de o „dublă reprezentare”, și anume, pe de o parte, în cadrul filialei, în temeiul reglementării statului membru în care este angajat, și, pe de altă parte, în cadrul societății-mamă, în conformitate cu reglementarea statului membru în care este stabilită această societate.

96. În al doilea rând, contrar celor susținute de TUI, precum și de guvernele german și neerlandez, considerăm că includerea în sistemul de cogestione german a salariaților angajați în alte state membre nu ar implica în sine o ingerință în suveranitatea sau în competențele legislative ale altor state membre. Astfel, apreciem, la fel precum Autoritatea de Supraveghere AELS și Comisia, că a stabili care sunt salariații care pot participa la alegerile pentru membrii consiliului de supraveghere al unei societăți germane este în întregime de competența legiuitorului german⁷¹. Altfel spus, nu există un conflict de competență⁷².

97. În aceste condiții, considerăm că excluderea lucrătorilor angajați în alte state membre din sistemul de cogestione german nu poate fi considerată o emanație a principiului teritorialității.

98. Guvernul german consideră însă că problema extrateritorialității se ridică în contextul sistemului de cogestione german pentru motivul că sistemul menționat impune tuturor societăților care aparțin grupului de societăți, precum și salariaților care participă la alegeri, în cadrul regulamentului electoral⁷³, anumite obligații în ceea ce privește organizarea și implementarea alegerilor⁷⁴. Astfel, în temeiul acestui regulament, alegerile pentru consiliul de supraveghere al societății germane nu ar fi organizate în mod centralizat de conducerea acestei societăți, ci mai curând în mod descentralizat, de salariații înșiși în cadrul fiecărei societăți a grupului. Or, dat fiind că filialele stabilite în alte state membre și salariații acestora nu sunt subiecte de drept german, legiuitorul german nu ar fi în măsură să le impună obligații în conformitate cu regulamentul electoral și, în consecință, să îi includă în sistemul de cogestione german.

69 A se vedea în special în acest sens Hotărârea din 21 decembrie 2016, Comisia/Portugalia (C-503/14, EU:C:2016:979, punctele 50 și 51 și jurisprudența citată).

70 A se vedea în special Hotărârea din 16 aprilie 2015, Comisia/Germania (C-591/13, EU:C:2015:230, punctul 65 și jurisprudența citată).

71 În această privință, prezenta cauză se deosebește de cea în care s-a pronunțat Hotărârea din 14 iulie 1994, Peralta (C-379/92, EU:C:1994:296), invocată de TUI și de guvernul german.

72 A se vedea în această privință Hotărârea din 29 martie 2007, Rewe Zentralfinanz (C-347/04, EU:C:2007:194, punctul 69), și Hotărârea din 8 iunie 2016, Hünnebeck (C-479/14, EU:C:2016:412, punctul 66). Reamintim că unele state membre ale Uniunii și ale SEE acordă efectiv lucrătorilor angajați în alte state membre dreptul de a alege și de a fi aleși la alegerile pentru organele de administrare sau de gestiune a societăților naționale. A se vedea nota de subsol 58 din prezentele concluzii.

73 Guvernul german face referire în special la Dritte Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz (3. WOMitbestG) (Al treilea regulament electoral privind aplicarea Legii cogestivității) din 27 mai 2002 (BGBl 2002 I, p. 1741), astfel cum a fost modificat în ultimul rând de Verordnung (regulamentul) din 26 august 2015 (BGBl. 2015 I, p. 1443).

74 Guvernul menționează printre altele obligația filialei de a susține instituirea comitetelor electorale, de a furniza listele de personal și alte date pentru ca aceste comitete să poată întocmi listele electorale în conformitate cu dispozițiile de drept german pertinente și de a degreva de sarcini salariații, cu menținerea remunerației, în vederea realizării sarcinilor comitetului electoral.

99. Observăm deci că *concepția specifică* a sistemului de cogestiune german și în special obligațiile care decurg din regulamentul electoral sunt cele care nu permit, în opinia guvernului german, ca salariații angajați în alte state membre să fie incluși în acest sistem. Excluderea acestor salariați nu este, așadar, o necesitate absolută legată de limitele puterii legislative a legiuitorului german, ci mai curând consecința anumitor opțiuni pe care acesta le-a instituit în ceea ce privește printre altele modalitățile alegerilor⁷⁵.

100. Trebuie, prin urmare, să se ridice problema dacă reglementarea în discuție în litigiul principal este susceptibilă să fie justificată de obiectivul de garantare a participării lucrătorilor în cadrul societății, în conformitate cu particularitățile sociale, economice și culturale naționale, astfel cum susțin în esență guvernul francez și Betriebsrat der TUI și alții⁷⁶.

3) *Cu privire la justificarea întemeiată pe obiectivul de garantare a participării lucrătorilor în cadrul societății, în conformitate cu particularitățile sociale, economice și culturale naționale*

101. Trebuie să se constate că, în timp ce Betriebsrat der TUI și alții se întemeiază pe articolul 4 alineatul (2) TUE⁷⁷, potrivit căruia Uniunea respectă identitatea națională a statelor membre inerentă structurilor lor fundamentale politice și constituționale, această dispoziție nu a fost invocată de guvernul german⁷⁸.

102. Acest guvern precizează însă că reglementarea germană referitoare la cogestiunea lucrătorilor și dispozițiile regulamentelor electorale care reglementează în mod concret alegerile pentru membrii consiliului de supraveghere care reprezintă lucrătorii sunt adaptate structurilor antreprenoriale, societale și sindicale germane și că această reglementare nu servește numai intereselor lucrătorilor, ci mai curând interesul general, prin faptul că urmărește să garanteze cooperarea și integrarea, luând în considerare și alte interese decât propriile interese directe⁷⁹. În ședință, acest guvern a mai arătat că cogestiunea lucrătorilor este un element central al culturii cooperării în Germania, precum și că reprezintă dezvoltarea juridică a libertății sindicale și permite exercitarea acestei libertăți care este garantată de Grundgesetz (legea fundamentală)⁸⁰.

103. În aceste condiții, suntem reticenti în a califica sistemul de cogestiune german drept element al identității naționale în sensul articolului 4 alineatul (2) TUE. În opinia noastră însă, nu există nicio îndoială cu privire la faptul că acest sistem constituie un element esențial al pieței germane a muncii și – în sens mai larg – al ordinii sociale germane.

75 În ședință, guvernul german a recunoscut răspunzând la o întrebare adresată de Curte că, în măsura în care cogestiunea ar fi organizată astfel încât conducerea societății-mamă ar acorda dreptul de a alege și de a fi aleși salariaților angajați în cadrul filialelor sale din străinătate și ar organiza ea însăși alegerile, nu ar exista ingerințe în competențele altor state membre.

76 A se vedea punctul 88 din prezentele concluzii.

77 A se vedea punctul 88 din prezentele concluzii.

78 Reamintim că protecția identității naționale a statelor membre a fost de asemenea recunoscută în jurisprudența Curții ca reprezentând un obiectiv legitim respectat de ordinea juridică a Uniunii. A se vedea Hotărârea din 2 iulie 1996, Comisia/Luxemburg (C-473/93, EU:C:1996:263, punctul 35). A se vedea de asemenea, cu privire la articolul 4 alineatul (2) TUE, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, punctul 92), Hotărârea din 12 mai 2011, Runevič-Vardyn și Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punctul 86), precum și Hotărârea din 2 iunie 2016, Bogendorff von Wolffersdorff (C-438/14, EU:C:2016:401, punctul 73).

79 Întemeindu-se pe decizia Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală, Germania) din 1 martie 1979 (1 BvR 532/77, 1 BvL 21/78, 1 BvR 419/78 și 1 BvR 533/77) (NJW 1979, p. 699), punctul 189, guvernul german arată că legislația în materia cogestiunii lucrătorilor are drept obiectiv să atenueze, printr-o participare instituționalizată la deciziile antreprenoriale, puterea decizională a terților, care, în societățile cu anumite dimensiuni, este inerentă faptului că salariații sunt supuși prerogativelor de conducere și de organizare ale unor persoane din afara societății și să înlocuiască legitimarea economică a conducerii societății printr-o legitimare socială. A se vedea, cu privire la dezvoltarea sistemului de cogestiune german, capitolul 3 din raportul Kommission Mitbestimmung, *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen, Bilanz und Perspektiven* (citată anterior, nota de subsol 36 din prezentele concluzii).

80 Guvernul mai menționează faptul că, într-o scrisoare deschisă comună, organizațiile-umbrelă ale partenerilor sociali germani au calificat sistemul menționat drept un pilon social esențial al sistemului social și al pieței muncii din Germania. Tot potrivit acestui guvern, președintele german a precizat din nou că cogestiunea reprezintă un element consacrat al culturii naționale, cu un element fondator de identitate.

104. În continuare, trebuie să se constate că participarea lucrătorilor la administrarea societății constituie un obiectiv legitim în raport cu dreptul Uniunii⁸¹. Dreptul Uniunii recunoaște însă diversitatea normelor și a practicilor naționale în domeniul politicii sociale⁸² și, mai specific, în ceea ce privește modul în care reprezentanții salariaților sunt implicați în procesul de luare a deciziilor în cadrul societăților⁸³. În stadiul actual al dreptului Uniunii, acesta lasă astfel la latitudinea statelor membre, pe de o parte, decizia de a adopta sau de a nu adopta o legislație în materia implicării lucrătorilor în cadrul societății și, pe de altă parte, sarcina de a stabili modalitățile sistemelor lor respective în acest domeniu⁸⁴.

105. În ceea ce privește particularitățile sistemului de cogestione german, trebuie să se constate că acest sistem este caracterizat de un grad deosebit de ridicat de implicare a lucrătorilor în administrarea societății⁸⁵. În același timp, sistemul menționat prevede, în temeiul regulamentului electoral⁸⁶, proceduri relativ complexe care cuprind mai multe etape procedurale având drept scop să asigure buna desfășurare a alegerilor reprezentanților lucrătorilor și să garanteze alegeri libere, echitabile și secrete ale membrilor consiliului de supraveghere care reprezintă lucrătorii⁸⁷. În acest context, guvernul german menționează că sistemul de cogestione german este conceput pe baza principiului potrivit căruia organizarea și implementarea alegerilor reprezentanților lucrătorilor sunt încredințate salariaților, care trebuie să se organizeze ei înșiși în cadrul fiecărei societăți a grupului și să coopereze cu sindicatele și cu societățile grupului.

106. Apreciem că, în cadrul unui asemenea sistem național de participare a lucrătorilor, astfel de considerații referitoare la modalitățile de organizare și de implementare a alegerilor constituie expresia anumitor opțiuni de politică economică și socială legitime, care țin, în stadiul actual al dreptului Uniunii, de aprecierea statelor membre⁸⁸. Considerăm, așadar, că o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal este justificată de obiectivul care constă în a garanta participarea lucrătorilor în cadrul societății în conformitate cu particularitățile sociale, economice și culturale naționale.

107. Considerăm, în plus, că această reglementare este proporțională cu acest obiectiv, altfel spus că aceasta este de natură să asigure realizarea participării lucrătorilor în cadrul societății în conformitate cu particularitățile sociale, economice și culturale naționale și că nu depășește ceea ce este necesar pentru a atinge acest obiectiv.

108. În această privință, amintim că Curtea a precizat deja că nu este indispensabil ca o măsură restrictivă să corespundă unei concepții împărtășite de toate statele membre în ceea ce privește modalitățile de protecție a dreptului fundamental sau a interesului legitim în cauză și că, dimpotrivă, necesitatea și proporționalitatea dispozițiilor adoptate în materie nu sunt excluse pentru simplul motiv că un stat membru a ales un sistem de protecție diferit de cel adoptat de un alt stat membru⁸⁹.

81 A se vedea în special punctul 17 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, la care face referire articolul 151 primul paragraf TFUE. A se vedea, în plus, articolul 153 alineatul (1) litera (f) TFUE. A se vedea și articolul 27 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, privind dreptul lucrătorilor la informare și la consultare în cadrul întreprinderii.

82 A se vedea în special articolul 151 al doilea paragraf TFUE și articolul 152 primul paragraf TFUE.

83 A se vedea considerentele (5) și (9) ale Directivelor 2001/86 și 2003/72. A se vedea, cu privire la principiul subsidiarității, considerentul (20) al Directivei 2009/38. Menționăm că, spre deosebire de această din urmă directivă, Directivele 2001/86 și 2003/72 au fost adoptate nu în temeiul dispozițiilor Tratatului FUE referitoare la politica socială, ci mai curând în temeiul articolului 352 TFUE.

84 A se vedea, în ceea ce privește divergențele dintre legislațiile statelor membre în acest domeniu, nota de subsol 57 din prezentele concluzii.

85 Reamintim că, în temeiul reglementării germane în materia cogestiei, salariații incluși în sistemul de cogestione au dreptul de a desemna, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, împreună cu sindicatele, jumătate din membrii consiliului de supraveghere al societății. A se vedea punctul 8 din prezentele concluzii.

86 A se vedea nota de subsol 73 din prezentele concluzii.

87 Potrivit guvernului german, într-un grup cu o anumită importanță, alegerile membrilor menționați durează între 6 și 12 luni, iar pregătirile încep, în practică, mult mai devreme încă.

88 A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 iulie 1981, Oebel (155/80, EU:C:1981:177, punctul 12), și Hotărârea din 23 noiembrie 1989, B & Q (C-145/88, EU:C:1989:593, punctul 14).

89 A se vedea Hotărârea din 2 iunie 2016, Bogendorff von Wolfersdorff (C-438/14, EU:C:2016:401, punctul 73 și jurisprudența citată).

109. În plus, trebuie recunoscut că nu este posibilă includerea în domeniul de aplicare personal al sistemului de cogestiune german a lucrătorilor încadrați în muncă în afara Germaniei fără a fi necesar să fie modificate caracteristicile fundamentale ale sistemului menționat. Astfel, o asemenea extindere a sistemului german ar presupune că responsabilitatea organizării și a implementării alegerilor ar trebui transferată de la salariați și de la societățile grupului către conducerea societății-mamă germane, ceea ce ar fi contrar principiilor pe care se întemeiază sistemul menționat.

110. Deși, astfel cum sugerează Comisia, este efectiv posibil ca societatea-mamă să fie obligată să confere, în vederea alcătuirii consiliului său de supraveghere, dreptul de a alege și de a fi aleși inclusiv salariaților angajați în alte state membre, în temeiul influenței decisive a acesteia asupra societăților grupului, considerăm că statele membre nu sunt obligate, în temeiul dreptului Uniunii, să opteze pentru o astfel de abordare în cadrul sistemelor lor privind implicarea lucrătorilor în cadrul societății.

111. În aceste condiții, apreciem că, în ipoteza în care Curtea va constata că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal determină o restricție privind libera circulație a lucrătorilor în sensul articolului 45 TFUE, ar trebui să se considere, în stadiul actual al dreptului Uniunii, că menținerea unei astfel de reglementări este justificată în măsura în care aceasta reflectă anumite opțiuni de politică economică și socială legitime din partea statelor membre.

112. Având în vedere ansamblul acestor elemente, considerăm că articolul 45 TFUE nu se opune unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia numai salariații încadrați în muncă în unitățile unei societăți sau în societățile grupului situate pe teritoriul național dispun de dreptul de a alege și de a fi aleși la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al acestei societăți.

V. Concluzie

113. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebarea preliminară adresată de Kammergericht Berlin (Tribunalul Regional Superior din Berlin, Germania) după cum urmează:

„Articolele 18 și 45 TFUE trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că numai salariații încadrați în muncă în unitățile unei societăți sau în societățile grupului situate pe teritoriul național dispun de dreptul de a alege și de a fi aleși la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al acestei societăți.”