



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

7 august 2018*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Concedieri colective – Directiva 98/59/CE – Articolul 2 alineatul (4) primul paragraf – Noțiunea «întreprindere care îl controlează pe angajator» – Proceduri de consultare a lucrătorilor – Sarcina probei”

În cauzele conexe C-61/17, C-62/17 și C-72/17,

având ca obiect cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Berlin-Brandenburg, Germania), prin deciziile din 24 noiembrie 2016, primite de Curte la 6 februarie 2017 (C-61/17 și C-62/17) și la 9 februarie 2017 (C-72/17), în procedurile

Miriam Bichat (C-61/17),

Daniela Chlubna (C-62/17),

Isabelle Walkner (C-72/17)

împotriva

Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul J. L. da Cruz Vilaça, președinte de cameră, domnii E. Levits (raportor) și A. Borg Barthet, doamna M. Berger și domnul F. Biltgen, judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: doamna R. Șereș, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 12 aprilie 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru M. Bichat, de F. Koch, Rechtsanwalt;
- pentru D. Chlubna, de H. Kuster și de U. Meißner, Rechtsanwältin;
- pentru I. Walkner, de H. Kuster și de U. Meißner, Rechtsanwältin;

* Limba de procedură: germana.

- pentru Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG, de U. Rupp și de U. Schweibert, Rechtsanwältinnen;
 - pentru guvernul german, de T. Henze și de R. Kanitz, în calitate de agenți;
 - pentru Comisia Europeană, de C. Valero, de F. Erlbacher și de M. Kellerbauer, în calitate de agenți,
- după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 21 iunie 2018,
- pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea articolului 2 alineatul (4) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).
- 2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între doamnele Miriam Bichat, respectiv Daniela Chlubna și Isabelle Walkner, pe de o parte, și fostul lor angajator, Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG (denumită în continuare „APSB”), pe de altă parte, în legătură cu legalitatea concedierilor lor în raport cu procedurile de consultare prevăzute la articolul 2 din Directiva 98/59.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 La 17 februarie 1975, Consiliul Comunităților Europene a adoptat Directiva 75/129/CEE privind apropierea legislației statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1975, L 48, p. 29).
- 4 Directiva 92/56/CEE a Consiliului din 24 iunie 1992 a modificat Directiva 75/129 și a completat articolul 2 al acesteia cu alineatul (4), care avea următorul cuprins:

„Obligațiile prevăzute la alineatele (1)-(3) se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator.

În ceea ce privește presupusele încălcări ale obligațiilor de informare, consultare și notificare prevăzute de prezenta directivă, nu se va lua în considerare nicio justificare a angajatorului conform căreia întreprinderea care a luat decizia ce a dus la concedierile colective nu i-a furnizat informațiile necesare.”

- 5 Din motive de claritate și de raționalizare, Directiva 75/129, astfel cum a fost modificată prin Directiva 92/56, a fost ulterior abrogată și înlocuită prin Directiva 98/59, care a codificat directiva inițială.
- 6 Considerentul (2) al Directivei 98/59 are următorul cuprins:

„întrucât este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității;”

7 Articolul 2 din această directivă este formulat după cum urmează:

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

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

[...]

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

(a) să le furnizeze toate informațiile utile și

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

- (i) motivele concedierilor preconizate;
- (ii) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;
- (iii) numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;
- (iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;
- (v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și practicile naționale atribuie această competență angajatorului;
- (vi) metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și practicile naționale.

[...]

(4) Obligațiile prevăzute la alineatele (1)-(3) se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator.

În ceea ce privește presupusele încălcări ale obligațiilor de informare, de consultare și de notificare prevăzute de prezenta directivă, nu se va lua în considerare nicio justificare a angajatorului conform căreia întreprinderea care a luat decizia ce a dus la concedierile colective nu i-a furnizat informațiile necesare.”

8 Articolul 5 din directiva menționată prevede:

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

9 Articolul 6 din aceeași directivă este formulat după cum urmează:

„Statele membre asigură punerea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și[/sau] a lucrătorilor proceduri administrative și[/sau] judiciare care să permită respectarea obligațiilor prevăzute de prezenta directivă.”

Dreptul german

- 10 Articolul 17 din Kündigungsschutzgesetz (Legea privind protecția împotriva concedierii, BGBl. I, p. 1317, denumită în continuare „KSchG”) transpune articolul 2 din Directiva 98/59 și prevede:

„(2) În cazul în care angajatorul are în vedere concedieri colective, acesta furnizează reprezentanților personalului, în timp util, informațiile relevante și le comunică în scris în special:

1. motivele planului de concediere;
2. numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;
3. numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;
4. perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;
5. criteriile pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați;
6. metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj.

Consultările dintre angajator și reprezentanții personalului trebuie să vizeze cel puțin posibilitățile de a evita concedierile sau de a reduce numărul de lucrători afectați și de a atenua consecințele acestor reduceri.

(3a) Obligațiile de consultare, de informare și de notificare prevăzute la alineatele (1)-(3) se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator. Angajatorul nu poate invoca faptul că întreprinderea care a luat decizia privind concedierile colective nu i-a transmis informațiile necesare.”

Litigiile principale și întrebările preliminare

- 11 Doamna Bichat era angajată, începând de la 1 mai 1988, la APSB, precum și la predecesoarea legală a acesteia în domeniul asistenței pasagerilor pe aeroportul Tegel din Berlin (Germania). Doamnele Chlubna și Walkner au ocupat un post similar de la 1 mai 1992.
- 12 APSB lucra exclusiv pentru GlobeGround Berlin GmbH & Co. KG (denumită în continuare „GGB”), care își desfășura activitatea în diferite domenii aeroportuare. În cursul anului 2008, această societate a fost achiziționată de grupul WISAG, care a efectuat anumite restructurări, pârâta din litigiile principale păstrându-și sectorul de activitate.
- 13 Întrucât a înregistrat pierderi, GGB a reziliat treptat, începând de la 30 iunie 2014, contractele încheiate cu APSB și a informat-o pe aceasta că serviciile furnizate erau încredințate pe viitor unor întreprinderi din afara grupului. Acestea din urmă nu au preluat niciun membru al personalului APSB.
- 14 La 22 septembrie 2014, cu ocazia unei adunări a asociaților APSB, pârâta din litigiile principale, GGB – în calitate de asociat unic cu drept de vot – a adoptat decizia de a pune capăt activităților APSB începând de la 31 martie 2015 și de a dizolva organizația instituită pentru exercitarea activităților menționate.

- 15 În luna ianuarie 2015, APSB a informat comitetul de întreprindere cu privire la proiectul unei concedieri colective și l-a audiat în legătură cu acest aspect, fără a ține seama însă, ulterior, de opoziția acestui comitet, exprimată în raport cu toate preavizele, pentru motivul că era vorba despre pierderi fictive atât în ceea ce privea APSB, cât și în ceea ce privea GGB.
- 16 La 29 ianuarie 2015, doamnele Bichat, Chlubna și Walkner au fost informate că raportul lor de muncă înceta începând de la 31 august 2015.
- 17 Mai multe proceduri au fost inițiate cu succes împotriva acestor concedieri colective. La 10 iunie 2015, APSB a informat comitetul de întreprindere că intenționa să efectueze o nouă concediere colectivă. Aceasta a avut loc la 27 iunie 2015, având efect, de această dată, de la 31 ianuarie 2016. În acest context, GGB a arătat că motivele erau aceleași cu cele care fuseseră comunicate comitetului de întreprindere al APSB cu ocazia concedierii colective precedente, care ar fi trebuit să producă efecte la 31 august 2015.
- 18 Prin hotărârile din 12 ianuarie 2016 (cauza C-61/17), 23 februarie 2016 (cauza C-62/17) și 1 martie 2016 (cauza C-72/17), Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Berlin-Brandenburg, Germania) a respins fiecare dintre acțiunile reclamantelor în cauzele principale. Aceste reclamante au formulat apel împotriva hotărârilor respective în fața instanței de trimitere.
- 19 Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Berlin-Brandenburg, Germania) apreciază că soluționarea litigiilor aflate pe rolul său depinde, printre altele, de interpretarea articolului 2 alineatul (4) din Directiva 98/59. În această privință, instanța respectivă arată că articolul 17 din KSchG, care transpune aproape textual articolul 2 din directiva menționată, determină, la nivel național, divergențe de interpretare, printre altele, a noțiunii „întreprindere care îl controlează pe angajator”. Astfel, o interpretare extensivă a acestei noțiuni, care vizează și întreprinderi care nu au legătură sub aspect juridic cu grupurile de societăți, dar care sunt supuse numai unui control *de iure* sau *de facto*, ar putea atrage nulitatea concedierilor în discuție în cauzele principale, în timp ce, potrivit unei interpretări restrictive a noțiunii menționate, situația ar fi diferită.
- 20 În aceste condiții, Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Berlin-Brandenburg) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare, care sunt formulate în termeni identici în fiecare dintre cauzele menționate:
- „1) O «întreprindere care îl controlează pe [...] angajator» în sensul articolului 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59 [...] este doar o întreprindere a cărei influență este asigurată prin participații și drepturi de vot sau este suficientă și o influență asigurată prin contract sau în fapt (de exemplu prin posibilitatea persoanelor fizice de a da dispoziții)?
- 2) În cazul în care se va răspunde la prima întrebare în sensul că nu este necesară o influență asigurată prin participații și drepturi de vot:

Este vorba despre o «decizie de concediere colectivă» în sensul articolului 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59 și în cazul în care întreprinderea care îl controlează pe angajator îi dă acestuia instrucțiuni ca urmare a cărora concedierile colective devin inevitabile din punct de vedere economic?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la cea de a doua întrebare:

Conform articolului 2 alineatul (4) al doilea paragraf coroborat cu articolul 2 alineatul (3) litera (a) și litera (b) punctul (i), precum și cu articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59, reprezentanții lucrătorilor trebuie informați și cu privire la motivele economice sau de altă natură pe care întreprinderea care îl controlează pe angajator își întemeiază deciziile care l-au determinat pe angajator să efectueze concedieri colective?

4) Este compatibil cu articolul 2 alineatul (4) coroborat cu articolul 2 alineatul (3) litera (a) și litera (b) punctul (i), precum și cu articolul 2 alineatul (1) din Directiva 98/59 să se impună lucrătorilor care invocă în instanță [a în cauză] nulitatea preavizului care le-a fost adresat în cadrul unei concedieri colective pe motiv că angajatorul care efectuează concedierea nu a desfășurat în mod corect procedura de consultare cu reprezentanții lucrătorilor, pe lângă prezentarea [de către aceștia] de indicii privind existența controlului exercitat asupra angajatorului, o obligație sporită în materie de probă?

5) În cazul unui răspuns afirmativ la cea de a patra întrebare:

Ce alte obligații în materie de probă mai pot fi impuse lucrătorilor în acest caz în temeiul reglementărilor menționate?”

21 Prin decizia președintelui Curții din 9 martie 2017, cauzele C-61/17, C-62/17 și C-72/17 au fost conexe pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

Cu privire la admisibilitate

22 Este necesar să se arate, cu titlu introductiv, că guvernul german susține că această întrebare este inadmisibilă, întrucât privește o problemă de natură ipotetică și că, în raport cu elementele de fapt și de drept prezentate de instanța de trimitere, Curtea nu este în măsură să răspundă la aceasta în mod util.

23 În acest sens, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, numai instanțele naționale care sunt sesizate cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată au competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile fiecărei cauze, atât necesitatea unei întrebări preliminare, pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, din moment ce întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (Hotărârea din 6 martie 2018, SEGRO și Horváth, C-52/16 și C-113/16, EU:C:2018:157, punctul 42, precum și jurisprudența citată).

24 Respingerea de către Curte a unei cereri de decizie preliminară formulate de o instanță națională nu este posibilă decât atunci când 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 ori când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate (a se vedea printre altele Hotărârea din 6 martie 2018, SEGRO și Horváth, C-52/16 și C-113/16, EU:C:2018:157, punctul 43, precum și jurisprudența citată).

- 25 Or, în speță, este necesar să se constate că, în primul rând, în urma unei cereri de informații pe care Curtea a adresat-o instanței de trimitere la 25 octombrie 2017, aceasta a reiterat atât necesitatea trimiterii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor adresate Curții.
- 26 În al doilea rând, după cum a arătat avocatul general la punctul 32 din concluzii, indicațiile furnizate de instanța de trimitere nu sunt de natură să facă prima întrebare ipotetică.
- 27 Rezultă din ceea ce precedă că această întrebare preliminară este admisibilă.

Cu privire la fond

- 28 Prin intermediul primei întrebări formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59 trebuie să fie interpretat în sensul că noțiunea „întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator” vizează numai o întreprindere legată de acest angajator în temeiul unor participații sau al unor drepturi de vot sau vizează și o întreprindere care, în temeiul unor legături contractuale sau al unor împrejurări de fapt, exercită asupra angajatorului menționat același tip de influență dominantă.
- 29 În această privință, este necesar să se arate, în primul rând, că articolul 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59 nici nu definește noțiunea „întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator”, nici nu face trimitere cu privire la acest aspect la dreptul statelor membre. Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, rezultă atât din cerința aplicării uniforme a dreptului Uniunii, cât și din cea a principiului egalității că termenii unei dispoziții a dreptului menționat care nu conține nicio trimitere expresă la dreptul statelor membre pentru a stabili sensul și domeniul său de aplicare trebuie, în mod normal, să primească în întreaga Uniune Europeană o interpretare autonomă și uniformă (a se vedea printre altele Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctele 29 și 30, precum și Hotărârea din 13 mai 2015, Lyttle și alții, C-182/13, EU:C:2015:317, punctul 26 și jurisprudența citată).
- 30 În aceste condiții și la fel ca în cazul noțiunii „unitate” menționate la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59, noțiunea „întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator”, care figurează la articolul 2 alineatul (4) primul paragraf din această directivă, trebuie să primească o interpretare autonomă și uniformă în ordinea juridică a Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 mai 2015, Lyttle și alții, C-182/13, EU:C:2015:317, punctul 26, precum și jurisprudența citată).
- 31 Cu titlu introductiv, este necesar să se precizeze că noțiunea „controlează” în sensul Directivei 98/59 se referă, după cum arată avocatul general la punctul 50 din concluzii, la o situație în care o întreprindere poate adopta o decizie strategică sau comercială care constrânge angajatorul să preconizeze sau să planifice concedieri colective (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 48).
- 32 Acestea fiind precizate, modul de redactare a articolului 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59 nu permite, ca atare, să se determine care sunt legăturile dintre întreprindere și angajator care permit să se stabilească împrejurările în care cea dintâi îl „controlează” pe cel de al doilea. În aceste condiții, este necesar să se țină seama de istoricul acestei dispoziții, precum și de obiectivul urmărit de reglementarea în discuție în litigiul principal.
- 33 În ceea ce privește, în primul rând, istoricul articolului 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59, trebuie amintit că, într-o primă etapă, apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la concedierile colective a făcut obiectul Directivei 75/129, citată la punctul 3 din prezenta hotărâre, care a fost modificată prin Directiva 92/56.

- 34 Al șaselea considerent al Directivei 92/56 precizează că această directivă urmărește să garanteze că obligațiile angajatorilor cu privire la informare, la consultare și la notificare se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator. În acest scop, Directiva 92/56 a introdus, la articolul 2 din Directiva 75/129, alineatul (4), care corespunde alineatului (4) al articolului 2 din Directiva 98/59.
- 35 Atât Directiva 98/59, cât și, anterior, Directiva 75/129, pe care a înlocuit-o, asigură o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în cazul concedierilor colective, și anume procedura care trebuie urmată în cazul unor astfel de concedieri (Hotărârea din 21 decembrie 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punctul 29 și jurisprudența citată).
- 36 În această privință, Curtea a precizat că, în cadrul acestei armonizări parțiale, legiuitorul a urmărit, prin adoptarea Directivei 92/56 și apoi a Directivei 98/59, să umple o lacună din reglementarea sa anterioară și să facă o precizare în privința obligațiilor angajatorilor care fac parte dintr-un grup de întreprinderi. Astfel, într-un context economic marcat de un număr crescător de asemenea grupuri, articolul 2 alineatul (4) din Directiva 98/59 permite să se asigure, în cazul în care o întreprindere este controlată de altă întreprindere, realizarea efectivă a obiectivului directivei menționate care, după cum se arată în considerentul (2) al acesteia, urmărește să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective (Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 44, precum și jurisprudența citată).
- 37 Prin urmare, Curtea a reținut interpretarea articolului 2 alineatul (1) și a articolului 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59, potrivit căreia, indiferent dacă aceste concedieri colective sunt preconizate sau planificate în urma unei decizii a întreprinderii ai cărei angajați sunt lucrătorii în cauză sau a unei decizii a societății-mamă a acesteia, întotdeauna prima dintre aceste două societăți este cea obligată, în calitate de angajator, să inițieze consultările cu reprezentanții lucrătorilor săi (Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 62).
- 38 În ceea ce privește, în al doilea rând, obiectivul Directivei 98/59, acesta constă, după cum reiese cu claritate din considerentul (2) al directivei menționate, în sporirea protecției lucrătorilor în cazul concedierilor colective. În această privință, Curtea a precizat că, potrivit articolului 2 alineatul (2) din directiva amintită, consultările cu reprezentanții lucrătorilor anterioare concedierilor colective se referă la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, printre altele, sprijin pentru redistribuirea sau pentru recalificarea lucrătorilor concediați (Hotărârea din 21 decembrie 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punctele 27 și 28).
- 39 În acest scop, protecția lucrătorilor în cazul concedierilor colective este cu atât mai sporită cu cât criteriile reținute pentru definirea noțiunii „întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator”, care figurează la articolul 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59, sunt mai generale, aceste criterii trebuind însă să respecte dreptul Uniunii și principiile sale, precum principiul securității juridice.
- 40 În aceste condiții, din interpretarea istoricului, precum și a obiectivului articolului 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59 rezultă, pe de o parte, că noțiunea „întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator” vizează orice întreprindere care, în temeiul apartenenței la același grup sau al unei participații la capitalul social care îi conferă majoritatea voturilor în adunarea și/sau în organele decizionale existente în cadrul angajatorului, îl poate constrânge pe acesta să adopte o decizie prin care se preconizează sau se efectuează concedieri colective.
- 41 În plus, este necesar să se considere că intră sub incidența acestei noțiuni și situațiile în care o întreprindere, chiar dacă nu deține majoritatea voturilor amintită la punctul anterior, poate exercita o influență decisivă, în sensul punctului 31 din prezenta hotărâre, care se reflectă în rezultatele voturilor

în cadrul organelor societății, iar aceasta din cauza, printre altele, a unui capital social dispersat al angajatorului, a unui grad relativ scăzut de participare a asociaților la adunări sau a existenței unor pakte între asociați în cadrul angajatorului.

- 42 Pe de altă parte, pentru a se asigura protecția principiului securității juridice, criteriile pur factuale – precum cel al existenței unui interes patrimonial comun între angajator și cealaltă întreprindere sau cel al „interesului propriu al întreprinderii de a-și îndeplini obligațiile de informare, de consultare și de notificare prevăzute de Directiva 98/59”, menționat de Comisia Europeană în observațiile sale scrise și orale – nu pot sta la baza existenței unei situații în care o întreprindere îl controlează pe angajator, în sensul articolului 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59.
- 43 Pe de altă parte, eventuala utilizare a unor astfel de criterii ar putea să constrângă o instanță națională să efectueze cercetări greoaie și cu rezultat aleatoriu, precum cele privind aprecierea naturii și a intensității diferitor interese comune întreprinderilor în cauză, ceea ce ar putea să aducă atingere principiului securității juridice menționat.
- 44 În plus, este cert că o simplă relație contractuală – întrucât o asemenea relație nu permite unei întreprinderi să exercite o influență decisivă asupra deciziilor de concediere adoptate de angajator – nu poate fi considerată suficientă pentru a se demonstra o relație de control, în sensul articolului 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59.
- 45 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59 trebuie să fie interpretat în sensul că noțiunea „întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator” vizează orice întreprindere legată de angajatorul menționat prin legături constând în participarea la capitalul social al acestuia sau prin alte legături juridice care îi permit să exercite o influență decisivă în organele decizionale ale angajatorului și să îl constrângă să preconizeze sau să efectueze concedieri colective.

Cu privire la a doua-a cincea întrebare

- 46 Ținând seama de răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la a doua-a cincea întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

Articolul 2 alineatul (4) primul paragraf din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie să fie interpretat în sensul că noțiunea „întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator” vizează orice întreprindere legată de angajatorul menționat prin legături constând în participarea la capitalul social al acestuia sau prin alte legături juridice care îi permit să exercite o influență decisivă în organele decizionale ale angajatorului și să îl constrângă pe acesta să preconizeze sau să efectueze concedieri colective.

Semnături