

Versiune anonimată

-1230199-

C-496/22 - 1

Cauza C-496/22

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

22 iulie 2022

Instanța de trimitere:

Curtea de Apel București (România)

Data deciziei de trimitere:

22 iunie 2022

Apelant:

EI

Intimată:

SC Brink's Cash Solutions SRL

[OMISSIS]

CURTEA DE APEL BUCUREȘTI

Secția conflicte de muncă și asigurări sociale

[OMISSIS]

CERERE DE TRIMITERE PRELIMINARĂ

[OMISSIS]

- 1 Pe rol se află sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene cu o trimitere preliminară în cadrul litigiului aflat în etapa apelului formulat de:
 - apelantul-reclamant **EI** (în continuare salariatul/apelantul) – *[OMISSIS]* domiciliat în Alexandria*[OMISSIS]*

în contradictoriu cu

- intimata-pârâtă **SC Brink's Cash Solutions SRL** (în continuare angajatorul/intimata) [OMISSIS] cu sediul social în București [OMISSIS]
- 2 Prezenta Curte de Apel a fost investită cu cererea de apel formulată la data de 20.07.2021 de apelantul EI, prin care acesta a solicitat reformarea hotărârii primei instanțe, respectiv a sentinței civile nr. [OMISSIS][din] 05.05.2021 pronunțate de Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, și constatarea nelegalității și a netemeinicii dispoziției nr. [OMISSIS][din] 02.07.2020 prin care i-a fost desfăcut contractul individual de muncă de către intimată.

I. Obiectul litigiului. Fapte pertinente

- 3 SC Brink's Cash Solutions SRL este o companie parte a grupului Brink's Global Services, lider pe piața de cash management și logistică securizată, fiind specializată în furnizarea serviciilor de transport și procesare a numerarului, alimentare și întreținere [a] ATM-urilor.
- 4 Compania are, la nivel național, aproximativ 2 700 de salariați încadrați cu contract individual de muncă.
- 5 La data de 14.08.2014, între apelant, în calitate de salariat, și intimată, în calitate de angajator, a fost încheiat contractul individual de muncă înregistrat în Registrul general de evidență a salariaților[OMISSIS], salariatul ocupând funcția de agent transport valori T3.
- 6 În contextul declanșării pandemiei SARS COV 2 și al instituirii stării de urgență pe teritoriul României în perioada cuprinsă între data de 16 martie 2020 și data de 15 mai 2020, activitatea societății la nivel național a înregistrat reduceri semnificative care s-au reflectat în profitul obținut. În acest context particular, pentru a rămâne competitivă pe piața de profil, societatea a inițiat redimensionarea structurii de personal și a demarat, în consecință, un proces de concediere colectivă, desființând un număr de 128 de posturi la nivel național.
- 7 Criteriul avut în vedere în procesul de restructurare a schemei de personal a fost acela al rezultatului evaluărilor profesionale periodice.
- 8 Procedura concedierii colective a demarat la data de 12.05.2020.
- 9 La momentul declanșării procedurii de concediere colectivă, mandatul reprezentanților salariaților societății expirase și nu a mai fost reînnoit. Astfel, acest mandat a fost acordat doar pe o perioadă de 2 (doi) ani în vederea negocierii și a semnării Contractului colectiv de muncă la nivel de societate pentru anii 2018-2019 și a încetat la data de 23.04.2020.

- 10 Angajatorul a notificat intenția de concediere colectivă doar entităților semnificative în domeniu, respectiv Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă a Municipiului București, Inspecției Muncii și Inspectoratului Teritorial de Muncă București, în datele de 12 mai 2020, 13 mai 2020 și 15 mai 2020, înștiințând în mod expres că perioada în care vor avea loc concedierile va fi cuprinsă între data de 19 mai 2020 și data de 2 iulie 2020, fără a transmite și salariaților o astfel de notificare, adresată fie reprezentanților desemnați anterior al căror mandat expirase, fie individual fiecărui salariat vizat de măsura concedierii.
- 11 În absența desemnării unor noi reprezentanți ai salariaților cu mandat valabil, societatea a trecut peste această etapă de informare și consultare, invocând imposibilitatea obiectivă de îndeplinire a acesteia și absența oricărei culpe.
- 12 Potrivit dispozițiilor naționale [cuprinse în articolul 69 alineatul (1) și articolul 72 din Codul muncii], obligația de a-i consulta pe reprezentanții salariaților trebuia [îndeplinită] înainte de a fi notificate celelalte entități, numărul posturilor desființate urmând a fi stabilit în urma negocierilor întreprinse cu reprezentanții salariaților.
- 13 Este important de menționat că demararea procedurii de concediere colectivă a avut loc în cursul stării de urgență decretate pe teritoriul statului român în perioada 13 martie 2020-15 mai 2020, perioadă în care a fost restrâns exercițiul mai multor drepturi civile cum ar fi libera circulație, dreptul la viață intimă, familială și privată, dreptul la învățătură, inviolabilitatea domiciliului, libertatea întrunirilor, dreptul la proprietate privată, dreptul la grevă și libertate economică, împrejurare care făcea puțin probabilă reușita salariaților de a iniția cu succes un proces de desemnare a reprezentanților lor la nivel național.
- 14 În acest context, ca parte a procedurii de concediere colectivă, la data de 02.07.2020 a fost emisă dispoziția de concediere a apelantului ce este contestată în prezentul litigiu.
- 15 Apelantul consideră, în esență, că întreaga procedură a concedierii colective în cadrul căreia a fost emisă și dispoziția de concediere contestată s-a desfășurat cu nerespectarea primei etape a consultării și informării angajaților, etapă reglementată imperativ de dispozițiile articolului 69 din Codul muncii.
- 16 Apelantul susține că angajatorul avea obligația imperativă de a parcurge această etapă a consultării și informării salariaților, chiar dacă aceștia nu erau sindicalizați sau nu aveau desemnați reprezentanți care să le promoveze interesele. Apreciază că, în această situație particulară, angajatorului îi revenea sarcina de a comunica salariaților necesitatea desemnării unor noi reprezentanți strict pentru această etapă, în contextul în care mandatul reprezentanților salariaților se încheiase chiar [cu] puțin înainte de demararea procedurii concedierii colective și fusese acordat doar pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Arată că angajatorul nu a informat sau consultat salariații prevalându-se de așa-zisa inexistență a reprezentanților acestora, preferând să emită deciziile de concediere

cu încălcarea gravă a drepturilor salariaților, care nu au putut propune metode și mijloace de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați.

- 17 Intimata SC Brink's Cash Solutions SRL s-a apărat susținând că mandatul reprezentanților salariaților a expirat în data de 23.04.2020, anterior demarării procedurii de concediere colectivă, fără ca acest mandat să fi fost prelungit. S-a aflat astfel în situația atipică de a nu exista un partener social în persoana reprezentanților salariaților cu mandat valabil. Apreciază că lipsa de coordonare a salariaților a condus la imposibilitatea de desemnare a unor reprezentanți cu mandat valabil pe perioada desfășurării procedurii de concediere colectivă. Astfel, informarea și consultarea salariaților nu s-au putut realiza și câtă vreme legea prevede obligativitatea parcurgerii procedurii cu sindicatul/reprezentanții salariaților, iar nu cu salariații luați în mod individual, a apreciat că este exonerată de această obligație, continuând procesul colectiv de concediere.
- 18 Mai mulți astfel de salariați concediați în procedura colectivă au contestat în instanțe legalitatea procedurii de concediere, fiind pronunțate la acest moment mai multe hotărâri judecătorești definitive. Instanțele au apreciat că deciziile de concediere au fost legal emise, iar procedura de concediere colectivă a respectat etapele legale, chiar dacă nu a fost parcursă etapa informării și consultării salariaților.
- 19 Cu titlu de exemplu, cităm din Sentința civilă nr. 69/28.01./2021 a Tribunalului Timiș [OMISSIS] [în care s-a] reținut că: „societatea pârâtă a îndeplinit obligațiile procedurale stabilite în sarcina sa de către legiuitor la articolele 69-74 din Codul muncii cu privire la concedierea colectivă. [...] Din analiza întregului material probator instanța constată că la nivelul societății pârâte, la nivelul inițierii procedurii de concediere, nu era în ființă o organizație sindicală, iar mandatul reprezentanților salariaților a expirat la data de 24.04.2020.
- 20 În aceste condiții, în lipsa unei organizații sindicale, în lipsa manifestării unui interes din partea salariaților societății pârâte în vederea numirii unor reprezentanți ai acestora sau în vederea acordării unor mandate noi vechilor reprezentanți, nu se poate imputa societății pârâte neinițierea procedurii de notificare prevăzute de articolul 69 alineatul (1) literele a) și b) din Codul muncii.
- 21 De asemenea, societatea pârâtă face dovada notificării în scris a Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere, respectând întocmai rigorile articolului 72 din Codul muncii.”
- 22 În același sens este și raționamentul primei instanțe, a cărei hotărâre este apelată în prezentul dosar.

II. Dispoziții juridice pertinente

Dreptul Uniunii Europene

- 23 Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective
- 24 Considerentul (2): „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;”.
- 25 Considerentul (6): „întrucât Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată cu ocazia reuniunii Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989 de către șefii de stat sau de guvern din 11 state membre, declară, între altele, la punctul 7 primul alineat prima teză și al doilea alineat, la punctul 17 primul alineat și la punctul 18 a treia liniuță:

«7. Realizarea pieței interne trebuie să conducă la o îmbunătățire a condițiilor de muncă și de viață ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană [...]

Această îmbunătățire trebuie să determine, acolo unde este necesar, dezvoltarea anumitor aspecte ale reglementărilor referitoare la ocuparea forței de muncă, cum ar fi procedurile de concediere colectivă și cele referitoare la faliment.

17. Informarea, consultarea și participarea lucrătorilor trebuie dezvoltate prin mecanisme adecvate, ținând seama de practicile în vigoare în diferitele state membre

[...]

18. Aceste proceduri de informare, consultare și participare trebuie puse în practică în timp util, în special în următoarele cazuri: [...]

– în cazul procedurilor de concediere colectivă.»

- 26 Considerentul (12): „întrucât statele membre ar trebui să se asigure că reprezentanții lucrătorilor și lucrătorii au la dispoziție proceduri administrative și judiciare pentru ca obligațiile prevăzute în prezenta directivă să fie îndeplinite [...]”.
- 27 Articolul 1 [alineatul (1) primul paragraf] litera (b): „reprezentanții lucrătorilor” reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor [membre].”
- 28 Articolul 2 [alineatul] (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.”

- 29 Articolul 6: „Statele membre asigură punerea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a lucrătorilor [de] proceduri administrative și judiciare care să permită respectarea obligațiilor prevăzute de prezenta directivă.”

Dreptul național

- 30 Directiva 98/59/CE a fost transpusă în ordinea juridică română prin Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, și republicată în Monitorul Oficial [al României, Partea I,] nr. 345 din 18 mai 2011.

- 31 Articolul 69 din Codul Muncii: „(1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

[a)] metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

[b)] atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alineatului (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

[a)] numărul total și categoriile de salariați;

[b)] motivele care determină concedierea preconizată;

[c)] numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

[d)] criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

[e)] măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

[f)] măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

[g)] data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

[h)] termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Criteriile prevăzute la alineatul (2) litera d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(4) Obligațiile prevăzute la alineatele (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

(5) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alineatele (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.”

32 Articolul 70 din Codul muncii: „Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la articolul 69 alineatul (2) inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților.”

33 Articolul 71 din Codul muncii: „(1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

34 [(2)] Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alineatului (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.”

35 Articolul 72 din Codul muncii: „(1) În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor articolelor 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alineatul (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la articolul 69 alineatul (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la articolul 69 alineatul (1) și articolul 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați

de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alineatul (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

[...]”

36 Codul muncii cuprinde titlul VII, intitulat „Dialogul social”, [în care] capitolul III, denumit „Reprezentanții salariaților”, conține dispoziții privind procedura desemnării reprezentanților salariaților.

37 Articolul 221: „(1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților *pot* fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.

(2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

(3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.”

38 Articolul 222: „(1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.

(2) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariați ai acestuia.

(3) Durata mandatului reprezentanților salariaților nu poate fi mai mare de 2 ani.”

39 Articolul 223: „Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

[a] să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;

[b] să participe la elaborarea regulamentului intern;

[c] să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;

[d)] să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;

[e)] să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.”

III. Motivele care au determinat instanța să formuleze cererea de trimitere preliminară

- 40 Lecturând articolul 2 alineatul (3) prin prisma considerentelor (2), (6) și (12) ale Directivei 98/59/CE, Curtea de Apel a înțeles că unul dintre obiectivele acestui act normativ de drept al Uniunii este de a asigura participarea lucrătorilor în procedura concedierilor colective, scop în care a impus angajatorilor obligația de informare și consultare a acestora – prin reprezentanții lor – în prealabil, în etapa incipientă a procedurii de concediere colectivă.
- 41 Informarea trebuie să poarte asupra aspectelor esențiale ale restructurării planificate de angajator și care prezintă consecințe asupra lucrătorilor, permițând astfel acestora din urmă să reacționeze în scopul diminuării/combaterii impactului negativ al concedierilor, să echilibreze, astfel, raportul de forță dintre angajator și salariați.
- 42 Faptul că textul directivei, stabilind beneficiarii acestei obligații, se referă la reprezentanții lucrătorilor și nu la [fiecare lucrător sau la toți lucrătorii], făcând trimitere – pentru definirea acestora – la legislația fiecărui stat membru, nu permite interpretarea că, în absența unui mecanism național obligatoriu de desemnare a acestor reprezentanți, obligația de informare și consultare rămâne fără conținut.
- 43 De asemenea, din interpretarea aceluiași dispoziții ale directivei, observând și articolul 6 al acestui act (care se referă la dreptul lucrătorilor, alternativ cu al reprezentanților acestora, de a acționa pentru respectarea obligațiilor prevăzute de directivă), Curtea de Apel a înțeles că etapa informării și consultării lucrătorilor (în absența reprezentanților lor) este obligatorie în procedura concedierii colective și aceasta chiar dacă, în concret, nu ar aduce nicio modificare în planul de restructurare intenționat de angajator.
- 44 Cu toate acestea, alte curți de apel naționale, având a interpreta aceleași prevederi ale directivei și a le aplica aceleași proceduri de concediere colectivă ca și cea analizată în speță, au concluzionat [în sens] opus, prevalându-se de interpretarea literală a directivei, care [îi] stabilește ca beneficiari ai obligației de informare și consultare pe „reprezentanții lucrătorilor”. Așadar, în opinia acestor instanțe, în lipsa reprezentanților lucrătorilor – a căror desemnare, potrivit dreptului național, este o opțiune – angajatorul este degrevat de etapa informării și consultării.
- 45 În acest context, al existenței unor interpretări diferite asupra obligațiilor impuse de Directiva 98/59/CE prin articolul 2 alineatul (3) coroborat cu articolul 1 litera (b) și articolul 6, interpretări ce generează soluții judiciare contrare asupra

legalității unei proceduri de concediere colectivă, Curtea de Apel constată că îi este necesar răspunsul Curții de Justiție a Uniunii Europene pentru o corectă aplicare a dreptului UE.

- 46 Curtea de apel opinează că legiuitorul național nu a transpus în mod corespunzător prevederile Directivei 98/59/CE pentru a asigura efectul util al normelor acesteia, prin aceea că nu a reglementat ca obligatoriu un mecanism de desemnare a reprezentanților lucrătorilor din cadrul unui angajator.

IV. Cu privire la necesitatea sesizării CJUE, în afara condiției relative la pertinența întrebării preliminare pentru dezlegarea de drept necesară soluționării cauzei, Curtea de Apel arată că:

- 47 *Primo*, dispozițiile dreptului Uniunii la care se referă întrebările adresate CJUE prin prezenta trimitere nu au mai făcut obiectul unei interpretări în sensul solicitat de Curtea de Apel.
- 48 Curtea a observat jurisprudența CJUE, respectiv Hotărârea din 16 iulie 2009, C-12/08, Mono Car Styling SA, EU:C:2009:466, punctele 38-42, de unde rezultă, în esență, că dreptul la informare și la consultare prevăzut de Directiva 98/59/CE, în special la articolul 2 din aceasta, este conceput în favoarea lucrătorilor considerați ca o colectivitate și are, așadar, o natură colectivă. CJUE a analizat în această hotărâre nivelul de protecție a dreptului colectiv strict din perspectiva articolului 6 al directivei.
- 49 Spre deosebire de hotărârea CJUE citată, în speță, problematica o reprezintă existența sau nu a obligației angajatorului de informare și consultare atunci când lucrătorii nu pot fi, juridic, considerați o colectivitate în ordinea internă (ordine la care face trimitere directiva în definirea noțiunii de reprezentanți ai lucrătorilor).
- 50 Prin urmare, Curtea de Apel a apreciat că nu este incidentă situația de *acte éclairé* care ar fi exonerat instanța de a efectua trimiterea preliminară (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 martie 1963, C-28-30/62, Da Costa, Recueil, p. 75).
- 51 De asemenea, Curtea de Apel a observat Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit, C-38[2]/92, pronunțată de CJUE în interpretarea dreptului la informare și la consultare a reprezentanților lucrătorilor în contextul Directivei 77/187/CEE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, unde acest drept era prevăzut în termeni identici cu cei ai Directivei 98/59.
- 52 CJUE a interpretat articolul 2 litera (c) din Directiva 77/187/CEE, arătând că „textul legal nu face pur și simplu o trimitere la normele în vigoare în statele membre în ceea ce privește desemnarea reprezentanților lucrătorilor. Acesta lasă statelor membre numai sarcina de a stabili modalitățile de desemnare a reprezentanților lucrătorilor a căror informare și consultare sunt obligatorii în

temeiul articolului 6 alineatele (1) și (2) din directivă. [...] Prin urmare, legiuitorul comunitar nu a intenționat să permită diferitelor sisteme juridice naționale să tolereze absența desemnării unor reprezentanți ai lucrătorilor, din moment ce această desemnare este necesară pentru ca obligațiile prevăzute de articolul 6 din directivă să fie îndeplinite.”

- 53 Nici ca urmare a acestei hotărâri Curtea de Apel nu a apreciat că este incidentă situația de *acte éclairé*, care ar fi exonerat instanța de a efectua trimiterea preliminară (a se vedea în acest sens Hotărârea Da Costa, citată anterior, p. 75), având în vedere faptul că raționamentul CJUE a venit în contextul altui act normativ de drept al Uniunii decât cel aplicabil speței de față.
- 54 *Secundo*, Curtea de Apel apreciază că aplicarea corectă în speță a dreptului Uniunii nu se impune cu o asemenea evidență încât să nu lase loc niciunei îndoieli rezonabile și, în consecință, să permită acesteia să nu adreseze Curții chestiunea de interpretare a dreptului Uniunii dezbătută în fața sa (Hotărârea Intermodal Transports, C-495/03, EU:C:2005:552, punctul 37 și jurisprudența citată) și să o soluționeze sub propria responsabilitate (Hotărârea CILFIT și alții, C-283/81, EU:C:1982:335, punctul 16). Curtea de Apel a apreciat, astfel, că nu este incidentă în cauză doctrina *acte claire*.
- 55 *Tertio*, Curtea [de Apel] notează că, în materia conflictelor de muncă, materie în care se înscrie prezentul litigiu, hotărârile pronunțate de această instanță sunt definitive. Altfel spus, în terminologia articolului 267 al doilea paragraf din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, prezenta instanță este o instanță națională ale cărei decizii nu sunt supuse vreunei căi de atac în dreptul intern. Prin urmare, apreciind că de interpretarea articolului 1 litera (b) și a articolului 2 alineatul 3 din Directiva 98/59/CE depinde soluția definitivă ce va fi pronunțată în cauză, Curtea de Apel este obligată a adresa CJUE întrebarea preliminară.

V. Obiectul trimiterii preliminare

- 56 Având în vedere toate considerentele expuse anterior, Curtea de Apel a [decis] sesizarea din oficiu, considerând necesară trimiterea unei cereri pentru pronunțarea unei decizii preliminare la Curtea de Justiție a Uniunii Europene cu următoarele întrebări preliminare:

1) Articolul 1 [alineatul (1) primul paragraf litera (b)] și articolul 6 din Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, citite în lumina considerentelor (2) și (6) din preambulul aceleiași directive, se opun unei legislații naționale care permite unui angajator să nu consulte lucrătorii vizați de o procedură colectivă de concediere pentru că aceștia nu au desemnați reprezentanți și nici obligația legală de a o face?

2) Articolul 1 [alineatul (1) primul paragraf litera (b)] și articolul 6 din Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu

privire la concedierile colective, citite în lumina considerentelor (2) și (6) din preambulul aceleiași directive, se interpretează în sensul în care, în ipoteza descrisă mai sus, angajatorul are obligația informării și consultării tuturor salariaților vizați de procedura concedierii colective?

[OMISSIS]