ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)
12 février 1985 [1]

Dans l'affaire 284/83,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité CEE, par le Højesteret danois et visant à obtenir, dans les litiges pendant devant cette juridictions entre

1) **Dansk Metalarbejderforbund**, agissant pour MM. Ali Altin et Jan Benny Hansen,

et

H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S, en faillite,

partie intervenante:

Lønmodtagernes Garantifond

et entre

2) **Specialarbejderforbundet i Danmark**, agissant pour MM. Finn Walther Sørensen, Harry Larsen et Erik Sørensen,

et

H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S, en faillite,

partie intervenante:

Lønmodtagernes Garantifond

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation à donner à la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 48, p. 29),

1 — Langue de procédure: le danois

LA COUR (cinquième chambre),

composée de MM. O. Due, président de chambre, C. Kakouris, U. Everling, Y. Galmot et R. Joliet, juges,

avocat général: M. C. O. Lenz
greffier: M. H. A. Rühl, administrateur principal

*

rend le présent

ARRÊT

(Partie « En fait » non reproduite)

En droit

1 Par lettre du 15 décembre 1983, parvenue à la Cour le 20 décembre 1983, le Højesteret danois a posé, en vertu de l'article 177 du traité CEE, deux questions préjudicielles relatives à l'interprétation de la directive 75/129 du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 48, p. 29).

2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre de litiges entre, d'une part, deux syndicats de travailleurs, à savoir le Dansk Metalarbejderforbund et le Specialarbejderforbundet i Danmark, agissant tous deux pour certains de leurs affiliés, et, d'autre part, une société en faillite H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S (ci-après: la société). Cette dernière est soutenue par l'institution danoise de garantie.

* considérant les observations présentées
— pour le requérant Specialarbejderforbundet i Danmark par Me J. Bjørst,
— pour l'intervenant Lønmodtagernes Garantifond par Me U. Andersen,
— pour la Commission des Communautés européennes par M. H. P. Hartvig, en qualité d'agent,
l'avocat général entendu en ses conclusions à l'audience du 27 novembre 1984,

3 Il ressort du dossier qu'en février 1980 la société a informé les représentants du personnel de ses difficultés financières. Le 14 mars 1980, elle a fait une déclaration de cessation des paiements au tribunal des faillites. Les deux syndicats en cause ont alors demandé à la société de leur fournir une garantie bancaire du paiement des salaires à l'avenir. Il est apparu le 19 mars 1980 que cette garantie n'avait pas été fournie. Sur l'invitation de leurs syndicats, les travailleurs ont immédiatement cessé le travail. Le 21 mars 1980, la société a informé la commission danoise de l'emploi compétente de son projet de licencier tous les travailleurs. Le 25 mars 1980, elle a été mise en faillite sur sa propre demande. Le 26 mars 1980, les travailleurs ont été licenciés moyennant le respect des délais de préavis.

4 Les deux syndicats réclament à la société en faillite des indemnités spéciales en se fondant sur l'article 102 bis, paragraphe 2, de la loi danoise sur le placement et l'assurance chômage. Cet article prévoit que l'employeur qui n'informe pas au moins trente jours à l'avance les autorités compétentes d'un projet de licenciement collectif doit payer aux travailleurs une indemnité correspondant à leur salaire pour cette période. En cas d'insolvabilité de l'employeur, c'est à l'institution de garantie qu'incombe le paiement de l'indemnité.

5 La disposition précitée de la loi danoise fait partie des dispositions législatives qui ont mis en œuvre la directive 75/129 qui prévoit que les États membres doivent imposer certaines obligations aux employeurs qui projettent des licenciements collectifs. Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de cette directive, « lorsque l'employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord ». L'article 3, paragraphe 1, dispose que « l'employeur est tenu de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente ». Selon l'article 4, les licenciements visés à l'article 3 prennent effet au plus tôt trente jours après la notification, sauf décision contraire par l'autorité compétente.

6 Saisie en dernier ressort des litiges au principal, le Højesteret danois s'est demandé si la cessation du travail par les travailleurs n'est pas dans les circonstances de l'espèce une dénonciation de leur contrat qui équivaudrait à un licenciement imputable à l'employeur et qui, à ce titre, pourrait être couverte par la directive. Il s'est demandé également si l'employeur n'aurait pas dû envisager un licenciement collectif au sens de la directive, dès la déclaration de cessation des paiements, étant

donné que cette déclaration a été suivie d'une mise en faillite de la société et du licenciement collectif des travailleurs. Le Højesteret danois a, en conséquence, posé les questions suivantes:

« 1) La dénonciation d'un contrat de travail par des travailleurs, due au fait que l'employeur a déclaré la cessation des paiements au tribunal des faillites, peut-elle être assimilée à un licenciement du fait de l'employeur, avec pour effet que cette situation, pour autant que les conditions en soient par ailleurs réunies, relève de la directive du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs? Pour répondre à cette question, nous prions la Cour de partir de l'hypothèse que la dénonciation, par les travailleurs, de leur contrat de travail serait justifiée au sens du droit danois.

2) La directive du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs couvre-t-elle non pas uniquement la situation où l'employeur a réellement envisagé d'effectuer des licenciements sur une grande échelle, mais également la situation où l'employeur aurait dû envisager d'effectuer des licenciements sur une grande échelle et engager la procédure préalable, mais ne l'a pas fait? »

Sur la première question

7 Par la première question, la juridiction de renvoi veut savoir si, selon la directive, une dénonciation du contrat de travail par les travailleurs dans ce type de circonstances peut être assimilée à un licenciement par l'employeur, susceptible d'être couvert par la directive.

8 La réponse à cette question doit d'abord être recherchée dans le texte même de la directive. A cet égard, ainsi que le reconnaissent le Specialarbejderforbundet i Danmark, l'institution de garantie et la Commission des Communautés européennes, il convient de constater que, selon l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive, « on entend par licenciements collectifs les licenciements effectués par un employeur ». Aucune autre disposition de la directive ne permet d'étendre son domaine aux dénonciations de contrat de travail de la part des travailleurs.

9 Toutefois, selon le Specialarbejderforbundet i Danmark, l'objectif de la directive, qui est de renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, implique que la dénonciation par les travailleurs de leur contrat de travail au motif que le paiement des salaires n'est plus garanti soit assimilée à un licenciement effectué par l'employeur.

10 Cet argument ne saurait être retenu. La directive ne porte pas atteinte à la liberté de l'employeur de procéder ou de ne pas procéder à des licenciements collectifs. Son seul objectif est de faire précéder ces licenciements par une consultation avec les syndicats et par l'information de l'autorité publique compétente. Selon l'article 2, paragraphe 2, la consultation syndicale doit porter « au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences ». Ainsi qu'il ressort par ailleurs de l'article 4, les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente ne prennent effet qu'après un certain délai, délai que l'autorité publique compétente doit mettre à profit « pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés ». Ainsi que le font valoir à juste titre l'institution de garantie et la Commission, l'assimilation préconisée par le Specialarbejderforbundet i Danmark donnerait aux travailleurs la possibilité de provoquer des licenciements contre la volonté de l'employeur et sans que celui-ci ait été en mesure de remplir les obligations qui lui sont imposées en exécution des articles 2 et 3 de la directive. Elle aboutirait au résultat exactement inverse de celui qui est recherché par la directive, à savoir éviter ou réduire les licenciements collectifs.

11 Pour ces raisons, il convient de répondre à la première question que la dénonciation par les travailleurs de leur contrat de travail à la suite d'une déclaration de cessation des paiements par l'employeur ne peut pas être assimilée à un licenciement effectué par l'employeur au sens de la directive 75/129 du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

Sur la deuxième question

12 Par la deuxième question, la juridiction de renvoi vise à savoir si la directive s'applique lorsqu'en raison de la situation financière de son entreprise l'employeur aurait dû envisager un licenciement collectif, mais ne l'a pas fait.

13 Le libellé des articles 2, paragraphe 1, et 3, paragraphe 1, de la directive ne contient aucun élément qui justifie une réponse affirmative à cette deuxième question préjudicielle. En effet, l'employeur n'est tenu de consulter les syndicats que lorsqu'il « envisage » d'effectuer des licenciements, tandis qu'il ne doit informer l'autorité publique que de « projets » de licenciement.

14 Le Specialarbejderforbundet i Danmark expose, cependant, que l'effet utile de la directive serait compromis si l'employeur n'avait pas implicitement l'obligation de prévoir des licenciements collectifs, dès qu'il se heurte à des difficultés financières graves.

15 Ainsi que l'institution de garantie et la Commission le font valoir à bon droit, une obligation implicite de prévoir des licenciements collectifs ne résulte pas du régime de la directive. Celle-ci ne précise pas, en effet, les circonstances dans lesquelles l'employeur doit envisager des licenciements collectifs et ne touche en rien à sa liberté de jugement quant à savoir si et quand il doit former un projet de licenciement collectif.

16 De plus, ainsi que la Commission le fait remarquer avec raison, l'interprétation proposée par le Specialarbejderforbundet i Danmark aurait pour conséquence que tout employeur qui doit cesser son activité à la suite d'une faillite et qui, par hypothèse, n'a pas notifié un projet de licenciement collectif à l'autorité publique, devrait encourir les sanctions instituées par la législation nationale, étant donné qu'il n'aurait pas prévu à temps de licenciement collectif. Une telle interprétation irait à l'encontre du texte de l'article 1er, paragraphe 2, qui exclut du champ d'application de la directive les licenciements collectifs entraînés « par la cessation des activités de l'établissement lorsque celle-ci résulte d'une décision de justice ».

17 Pour ces raisons, il y a lieu de répondre à la seconde question que la directive 75/129 du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs ne s'applique que lorsque l'employeur a réellement envisagé d'effectuer un licenciement collectif ou a établi un projet de licenciement collectif.

Sur les dépens

18 Les frais exposés par la Commission des Communautés européennes, qui a soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet de remboursement. La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction nationale, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs,

LA COUR (cinquième chambre),

statuant sur les questions à elle soumises par le Højesteret danois, par lettre du 15 décembre 1983, dit pour droit:

1) **La dénonciation par les travailleurs de leur contrat de travail à la suite d'une déclaration de cessation des paiements par l'employeur ne peut pas être assimilée à un licenciement effectué par l'employeur au sens de la directive 75/129 du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.**

2) **La directive 75/129 du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs ne s'applique que lorsque l'employeur a réellement envisagé d'effectuer un licenciement collectif ou a établi un projet de licenciement collectif.**

Due Kakouris

Everling Galmot Joliet

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 12 février 1985.

Le greffier

P. Heim

Le président de la cinquième chambre

O. Due