ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

3 mars 2011 *

Dans les affaires jointes C-235/10 à C-239/10,

ayant pour objet des demandes de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduites par la Cour de cassation (Luxembourg), par décisions du 29 avril 2010, parvenues à la Cour le 12 mai 2010, dans les procédures

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Langue de procédure: le français.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

contre

Landsbanki Luxembourg SA, en liquidation,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président de chambre, MM. E. Juhász (rapporteur), G. Arestis, J. Malenovský et T. von Danwitz, juges,

avocat général: M[me] V. Trstenjak,
greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

— pour M. Claes, M[me] Jeanjean, MM. Rémy et Schneider ainsi que M[me] Tran, par M[e] R. Michel, avocat,

— pour Landsbanki Luxembourg SA, en liquidation, par M^e C. Jungers, avocat,

— pour la Commission européenne, par M. G. Rozet, en qualité d'agent,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

1 Les demandes de décision préjudicielle portent sur l'interprétation des articles 1^er à 3 de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 225, p. 16).

2 Ces demandes ont été présentées dans le cadre de litiges opposant M. Claes, M^me Jeanjean, MM. Rémy et Schneider ainsi que M^me Tran à Landsbanki Luxembourg SA (ci-après «Landsbanki»), en liquidation, au sujet de la résiliation immédiate de leurs contrats de travail à la suite d'une décision de justice ordonnant la dissolution et la liquidation de cette dernière.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 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), disposait à son article 1er, paragraphe 2, sous d), dans sa version originale, que cette directive ne s'applique pas aux travailleurs touchés par la cessation des activités de l'établissement lorsque celle-ci résulte d'une décision de justice.

4 Selon le troisième considérant de la directive 92/56/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, modifiant la directive 75/129 (JO L 245, p. 3), il convient de prévoir que la directive 75/129 s'applique en principe également aux licenciements collectifs notamment à la suite d'une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice.

5 L'article 1er de la directive 92/56 a supprimé l'article 1er, paragraphe 2, sous d), de la directive 75/129.

6 Aux termes du sixième considérant de la directive 92/56, il convient d'assurer que les obligations des employeurs en matière d'information, de consultation et de notification s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur.

7 La directive 75/129, telle que modifiée par la directive 92/56, a été abrogée et remplacée par la directive 98/59.

8 Selon le neuvième considérant de la directive 98/59, qui procède à la codification de la directive 75/129, telle que modifiée, il convient de prévoir que la présente directive s'applique en principe également aux licenciements collectifs notamment à la suite d'une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice.

9 En vertu de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59, on entend, aux fins de l'application de celle-ci, par «licenciements collectifs» les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs pour autant que certaines conditions de nature quantitative et temporelle sont réunies.

10 Aux termes de l'article 1er, paragraphe 2, de ladite directive, celle-ci ne s'applique pas:

«a) aux licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, sauf si ces licenciements interviennent avant le terme ou l'accomplissement de ces contrats;

b) aux travailleurs des administrations publiques ou des établissements de droit public (ou, dans les États membres qui ne connaissent pas cette notion, des entités équivalentes);

c) aux équipages de navires de mer.»

11 L'article 2 de la même directive dispose:

«1. Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.

2. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

Les États membres peuvent prévoir que les représentants des travailleurs pourront faire appel à des experts, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

3. Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu, en temps utile au cours des consultations:

a) de leur fournir tous renseignements utiles et

b) de leur communiquer, en tout cas, par écrit:

i) les motifs du projet de licenciement;

ii) le nombre et les catégories des travailleurs à licencier;

iii) le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés;

iv) la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements;

v) les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier dans la mesure où les législations et/ou pratiques nationales en attribuent la compétence à l'employeur;

vi) la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement autre que celle découlant des législations et/ou pratiques nationales.

L'employeur est tenu de transmettre à l'autorité publique compétente au moins une copie des éléments de la communication écrite prévus au premier alinéa, points b) i) à v).

4. Les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur.

En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations d'information, de consultation et de notification prévues par la présente directive, toute justification de l'employeur fondée sur le fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux licenciements collectifs ne lui a pas fourni l'information nécessaire ne saurait être prise en compte.»

12 L'article 3 de la directive 98/59 est libellé comme suit:

«1. L'employeur est tenu de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente.

Toutefois, les États membres peuvent prévoir que, dans le cas d'un projet de licenciement collectif lié à une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice, l'employeur n'est tenu de le notifier par écrit à l'autorité publique compétente que sur la demande de celle-ci.

La notification doit contenir tous renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif et les consultations des représentants des travailleurs prévues à l'article 2, notamment les motifs de licenciement, le nombre des travailleurs à licencier, le nombre des travailleurs habituellement employés et la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements.

2. L'employeur est tenu de transmettre aux représentants des travailleurs copie de la notification prévue au paragraphe 1.

Les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'autorité publique compétente.»

13 Aux termes de l'article 4 de cette directive:

«1. Les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente prennent effet au plus tôt trente jours après la notification prévue à l'article 3, paragraphe 1, sans préjudice des dispositions régissant les droits individuels en matière de délai de préavis.

Les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de réduire le délai visé au premier alinéa.

2. L'autorité publique compétente met à profit le délai visé au paragraphe 1 pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés.

3. Dans la mesure où le délai initial prévu au paragraphe 1 est inférieur à soixante jours, les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de prolonger le délai initial jusqu'à soixante jours après la notification lorsque les problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés risquent de ne pas trouver de solution dans le délai initial.

Les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente des facultés de prolongation plus larges.

L'employeur doit être informé de la prolongation et de ses motifs avant l'expiration du délai initial prévu au paragraphe 1.

4. Les États membres peuvent ne pas appliquer le présent article aux licenciements collectifs intervenant à la suite d'une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice.»

Le droit national

14 L'article L. 125-1, paragraphe 1, du code du travail luxembourgeois dispose:

«[Le] contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur. [...]

Sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur, le salarié a droit:

1. au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent, et

2. à l'attribution d'une indemnité égale à cinquante pour cent des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre [...]

Les salaires et indemnités allouées au salarié conformément à l'alinéa qui précède ne peuvent toutefois excéder le montant des salaires et indemnités auxquelles il aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.»

15 Les articles L. 166-1 à L. 166-5 de ce code sont relatifs à la notion de licenciement collectif et aux obligations de l'employeur lors d'un tel licenciement.

16 L'article 61 de la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier, dans sa version résultant de la loi du 19 mars 2004 portant transposition dans la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier de la directive 2001/24/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 avril 2001 concernant l'assainissement et la liquidation des établissements de crédit (*Mémorial* A 2004, p. 708), prévoit:

«(1) La dissolution et la liquidation peuvent intervenir lorsque:

a) il appert que le régime de sursis de paiement prévu par le chapitre précédent, antérieurement décidé ne permet pas de redresser la situation qui a justifié celui-ci;

b) la situation financière de l'établissement est ébranlée au point que ce dernier ne pourra plus satisfaire aux engagements à l'égard de tous les titulaires de droits de créance ou de participation;

c) l'agrément de l'établissement a été retiré et cette décision est devenue définitive.

(2) Seuls la Commission [de surveillance du secteur financier] ou le Procureur d'État, [ladite] Commission dûment appelée en cause, peuvent demander au Tribunal de prononcer la dissolution et la liquidation d'un établissement.

[...]

(7) En ordonnant la liquidation, le Tribunal nomme un juge-commissaire ainsi qu'un ou plusieurs liquidateurs. Il arrête le mode de liquidation. Il peut rendre applicable[s], dans la mesure qu'il détermine, les règles régissant la faillite. Dans ce cas, il peut fixer l'époque à laquelle a eu lieu la cessation de paiement à une date précédant de six mois

au maximum le dépôt de la requête visée à l'article 60-2 (3). Le mode de liquidation peut être modifié ultérieurement, soit d'office, soit sur requête des liquidateurs ou de la Commission [de surveillance du secteur financier].

[...]»

Les litiges au principal et les questions préjudicielles

17 Landsbanki est un établissement de crédit établi à Luxembourg.

18 Par jugement du 8 octobre 2008, le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, à la demande de Landsbanki, a admis celle-ci au bénéfice de la procédure du sursis de paiement pour une durée maximale de six mois et nommé Deloitte SA comme administrateur avec mission de contrôler la gestion de patrimoine.

19 Par requête du 27 novembre 2008, le Procureur d'État près le tribunal d'arrondissement de Luxembourg a demandé la dissolution et la liquidation de Landsbanki. La Commission de surveillance du secteur financier a également conclu à la mise en liquidation judiciaire de l'établissement.

20 Par jugement du 12 décembre 2008, le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, estimant que la situation de Landsbanki ne pouvait être redressée et qu'elle n'était pas en mesure de satisfaire à ses engagements, a ordonné sa dissolution. Il a également prononcé la liquidation de Landsbanki et nommé deux liquidateurs.

21 Par courrier du 15 décembre 2008, ces liquidateurs, en portant à la connaissance des salariés de Landsbanki la dissolution et la liquidation de celle-ci, ont informé ceux-ci que leurs contrats de travail avaient pris fin conformément à l'article L. 125-1 du code du travail luxembourgeois.

22 Le 19 décembre 2008, l'agrément bancaire de Landsbanki a été retiré.

23 Par requête du 24 décembre 2008, les requérants au principal ont saisi la présidente du tribunal du travail pour faire constater que leur licenciement, étant donné, respectivement, leur qualité de délégués du personnel et de femme enceinte, était nul. Ils ont demandé leur réintégration immédiate.

24 Par ordonnances du 10 février 2009, la présidente du tribunal du travail a déclaré non fondées les demandes, étant donné les circonstances rendant cette réintégration matériellement impossible.

25 Les requérants au principal ont interjeté appel de ces ordonnances.

26 Par ordonnances du 4 juin 2009, le président de la chambre compétente de la cour d'appel a déclaré les appels non fondés et confirmé les ordonnances attaquées, au motif que les raisons qui ont amené le législateur à prévoir à l'article L. 125-1 du code du travail luxembourgeois la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail en cas de cessation des affaires à la suite de la déclaration en état de faillite de l'employeur se retrouvent en l'occurrence. La cessation des affaires ayant pour cause un état de fait

assimilable à un état de faillite, la liquidation judiciaire est à assimiler à l'état de faillite prévu à cet article L. 125-1.

27 Les requérants au principal ont formé un pourvoi en cassation à l'encontre des ordonnances du 4 juin 2009 devant la Cour de cassation qui, estimant que l'interprétation des articles 1er à 3 de la directive 98/59 était nécessaire pour rendre sa décision dans les affaires dont elle est saisie, a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes, qui sont formulées dans des termes identiques dans chacune desdites affaires:

«1) Est-ce que les articles 1er, 2 et 3 de la directive 98/59 [...] sont à interpréter en ce sens qu'ils s'appliquent à une cessation des affaires par suite d'une déclaration en état de faillite de l'employeur ou d'une décision judiciaire ordonnant la dissolution et la liquidation de l'établissement de crédit employeur pour insolvabilité sur le fondement de l'article 61 (1) a) et b) de la loi [...] du 5 avril 1993 relative au secteur financier, [telle que modifiée par la loi du 19 mars 2004,] cessations pour lesquelles la loi nationale prévoit la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail?

2) En cas de réponse affirmative à cette question, les articles 1er, 2 et 3 de la directive 98/59 sont-ils à interpréter en ce sens que le curateur ou le liquidateur est à assimiler à un employeur ayant envisagé des licenciements collectifs et étant en mesure d'accomplir, dans cette perspective, les actes visés aux articles 2 et 3 de [cette] directive et d'effectuer les licenciements (arrêt du 10 décembre 2009, Rodríguez Mayor e.a., C-323/08, [Rec. p. I-11621], points 39, 40 et 41)?»

28 Par ordonnance du président de la Cour du 14 juin 2010, les affaires C-235/10 à C-239/10 ont été jointes aux fins de la procédure écrite et orale ainsi que de l'arrêt.

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

29 Par sa première question, la juridiction de renvoi cherche à savoir si les articles 1er à 3 de la directive 98/59 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'appliquent à la cessation des activités d'un établissement employeur à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité, alors même que, dans le cas d'une telle cessation, la législation nationale prévoit la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail des travailleurs.

30 La directive 75/129 avait prévu à son article 1er, paragraphe 2, sous d), qu'elle ne s'appliquait pas aux travailleurs touchés par la cessation des activités de l'établissement lorsque celle-ci résultait d'une décision de justice. Cette disposition prévoyait une dérogation à la règle établie à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la même directive, qui énonçait, dans des termes identiques à ceux de la même disposition de la directive 98/59, que l'on entend, aux fins de l'application de la directive 75/129, par «licenciements collectifs» les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs (arrêt du 12 octobre 2004, Commission/Portugal, C-55/02, Rec. p. I-9387, point 55).

31 L'article 1er, point 1, sous b), de la directive 92/56 a supprimé cet article 1er, paragraphe 2, sous d), de la directive 75/129.

32 Cette modification a été soulignée par le législateur de l'Union au troisième considérant de la directive 92/56, selon lequel il convient de prévoir que la directive 75/129 s'applique en principe également aux licenciements collectifs notamment à la suite d'une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice.

33 La Cour a jugé que, depuis cette modification de la directive 75/129, dans tous les cas de licenciements collectifs consécutifs à la cessation des activités d'un établissement, même lorsque celle-ci résultait d'une décision judiciaire, l'employeur a l'obligation d'informer et de consulter les travailleurs (voir, en ce sens, arrêt du 7 septembre 2006, Agorastoudis e.a., C-187/05 à C-190/05, Rec. p. I-7775, point 33).

34 Il convient également de rappeler que, parallèlement à cette extension du champ d'application de la directive 75/129, le législateur de l'Union a ajouté deux dispositions à celle-ci, par la directive 92/56, à savoir l'article 3, paragraphe 1, deuxième alinéa, et l'article 4, paragraphe 4.

35 D'une part, cet article 3, paragraphe 1, deuxième alinéa, permet aux États membres de prévoir que, dans le cas d'un projet de licenciement collectif lié à une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice, l'employeur n'est tenu de le notifier par écrit à l'autorité publique compétente que sur la demande de celle-ci. Cette disposition n'est relative qu'à l'obligation de notification des projets de licenciement.

36 D'autre part, selon ledit article 4, paragraphe 4, les États membres peuvent ne pas appliquer les paragraphes 1 à 3 de ce même article, relatifs à un projet de licenciement collectif déjà notifié à l'autorité publique compétente, aux licenciements collectifs intervenant à la suite d'une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice. Les paragraphes 1 à 3 de cet article 4 concernent les délais aux termes desquels les licenciements collectifs dont le projet a été notifié prennent effet.

37 Ces deux dispositions, figurant à la section III de la directive 75/129, telle que modifiée par la directive 92/56, relative à la procédure de licenciement collectif, accordent certaines facultés aux États membres. Elles ne restreignent cependant pas, contrairement aux trois cas de non-application prévus à l'article 1er, paragraphe 2, de cette même directive, le champ d'application de celle-ci.

38 Il s'ensuit que le champ d'application de la directive 75/129, telle que modifiée par la directive 92/56, couvre, sous réserve des trois dérogations prévues à son article 1er, paragraphe 2, les licenciements collectifs à la suite d'une cessation des activités de l'établissement résultant d'une décision de justice.

39 La directive 98/59 ne comporte aucune modification des dispositions pertinentes dans la présente affaire de la directive 75/129, telle que modifiée par la directive 92/56.

40 Premièrement, les termes du troisième considérant de la directive 92/56 sont repris au neuvième considérant de la directive 98/59.

41 Deuxièmement, les articles 3, paragraphe 1, deuxième alinéa, et 4, paragraphe 4, de la directive 98/59 reprennent, respectivement, dans des termes identiques, les dispositions correspondantes de la directive 75/129, telle que modifiée par la directive 92/56.

42 Troisièmement, il n'existe, dans la directive 98/59, aucune disposition relative aux licenciements collectifs à la suite d'une cessation des activités de l'établissement résultant d'une décision de justice qui ne figurait pas dans la directive 75/129, telle que modifiée par la directive 92/56.

43 Dès lors, il convient de constater que le champ d'application de la directive 98/59 couvre, sous réserve des trois dérogations prévues à son article 1er, paragraphe 2, les licenciements collectifs à la suite d'une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice.

44 Ce constat n'est remis en cause, contrairement à ce que soutient Landsbanki, ni par l'arrêt Rodríguez Mayor e.a., précité, ni par les particularités de l'affaire au principal.

45 En premier lieu, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Rodríguez Mayor e.a., précité, était en cause la question de savoir si la directive 98/59 s'oppose à ce que la cessation des contrats de travail de plusieurs travailleurs, dont l'employeur est une personne physique, en raison du décès de cet employeur, lorsque l'entreprise n'est transmise à aucun héritier, ne soit pas qualifiée de licenciement collectif.

46 Toutefois, force est de constater qu'il existe une importante différence entre la situation caractérisée par le décès de l'employeur personne physique, dont l'entreprise n'est transmise à personne, et celle, comme dans l'affaire au principal, de l'employeur personne morale dont la dissolution et la liquidation ont été ordonnées par une décision de justice. En effet, dans cette dernière situation, l'employeur reste à même, aussi longtemps que persiste sa personnalité juridique, d'une part, d'accomplir les actes visés aux articles 2 et 3 de la directive 98/59 et, d'autre part, d'effectuer, le cas échéant, des licenciements collectifs.

47 En second lieu, s'agissant des particularités de l'affaire au principal, Landsbanki soutient à tort que la dissolution et la liquidation de l'établissement, ainsi que la cessation des contrats de travail prévue par la législation nationale, ont coïncidé de sorte qu'elle s'est trouvée dans l'impossibilité matérielle de remplir les obligations relatives aux consultations des représentants des travailleurs.

48 À cet égard, il convient de constater qu'une situation juridique résultant uniquement de l'application des dispositions du droit national n'est pas susceptible de déterminer l'interprétation d'une réglementation de l'Union.

49 Dans ces conditions, il convient de répondre à la première question que les articles 1er à 3 de la directive 98/59 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'appliquent à la cessation des activités d'un établissement employeur à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité, alors même que, dans le cas d'une telle cessation, la législation nationale prévoit la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail des travailleurs.

Sur la seconde question

50 Les requérants au principal soutiennent que Landsbanki, tout en étant en liquidation, restait la personne morale employeur, avec pour seule différence que ses organes représentatifs avaient changé, le conseil d'administration et la direction ayant été déchus de tous leurs droits au profit des liquidateurs. Ils ajoutent que les liquidateurs se sont comportés comme de véritables représentants de l'employeur.

51 La Commission européenne remarque, d'une part, que le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, en prononçant la liquidation de Landsbanki, a nommé deux liquidateurs et, d'autre part, que ces liquidateurs ont maintenu une partie du personnel et ont intégré des personnes étrangères à Landsbanki dans le service de cette dernière.

52 À cet égard, il y a lieu de rappeler qu'il découle de la réponse donnée à la première question que, même si une législation nationale prévoit la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail en cas de cessation des activités d'un établissement à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité, un tel licenciement collectif relève du champ d'application de la directive 98/59.

53 En cas d'insolvabilité, la personnalité morale de l'établissement dont la dissolution et la liquidation sont ordonnées par une décision de justice n'existe que pour des fins circonscrites, notamment pour les besoins de cette procédure et jusqu'à la publication des comptes de la clôture des opérations de liquidation. Cependant, un tel établissement est tenu, jusqu'à la date de la cessation définitive de l'existence de sa personnalité morale, de s'acquitter des obligations prévues aux articles 2 et 3 de la directive 98/59 et incombant à l'employeur.

54 Dans la mesure où la direction de l'établissement en cause reste en place, même avec des pouvoirs limités quant à la gestion dudit établissement, cette direction doit assurer les obligations qui incombent à l'employeur en vertu des articles 2 et 3 de la directive 98/59.

55 En revanche, si la gestion de l'établissement en cause est reprise entièrement par un liquidateur, il appartient à ce dernier de s'acquitter des obligations qui découlent de la directive 98/59.

56 Il convient de rappeler que les consultations prévues à l'article 2 de la directive 98/59 portent non seulement sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs, mais également sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, Rec. p. I-8163, point 64).

57 Au cas où les obligations découlant de la directive 98/59 ne sont prévues à la charge d'aucune personne, le juge national est tenu d'interpréter le droit national, dans toute la mesure du possible, à la lumière du texte et des objectifs de la directive 98/59, de sorte que les obligations figurant aux articles 2 et 3 de celle-ci soient respectées et exécutées.

58 Dans ces conditions, il convient de répondre à la seconde question que, jusqu'à l'extinction définitive de la personnalité juridique d'un établissement dont la dissolution et la liquidation sont ordonnées, les obligations découlant des articles 2 et 3 de la directive 98/59 doivent être remplies. Les obligations qui incombent à l'employeur en vertu de ces articles doivent être exécutées par la direction de l'établissement en cause, lorsqu'elle reste en place, même avec des pouvoirs limités quant à la gestion de cet établissement, ou par le liquidateur de celui-ci, dans la mesure où la gestion dudit établissement est reprise entièrement par ce liquidateur.

Sur les dépens

59 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (troisième chambre) dit pour droit:

1) Les articles 1er à 3 de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'appliquent à la cessation des activités d'un établissement employeur à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité, alors même que, dans le cas d'une telle cessation, la législation nationale prévoit la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail des travailleurs.

2) Jusqu'à l'extinction définitive de la personnalité juridique d'un établissement dont la dissolution et la liquidation sont ordonnées, les obligations découlant des articles 2 et 3 de la directive 98/59 doivent être remplies. Les obligations qui incombent à l'employeur en vertu de ces articles doivent être exécutées par la direction de l'établissement en cause, lorsqu'elle reste en place, même avec des pouvoirs limités quant à la gestion de cet établissement, ou par le liquidateur de celui-ci, dans la mesure où la gestion dudit établissement est reprise entièrement par ce liquidateur.

Signatures