ARRÊT DE LA COUR (quatrième chambre)

16 juillet 2009 *

Dans l'affaire C-12/08,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par la cour du travail de Liège (Belgique), par décision du 3 janvier 2008, parvenue à la Cour le 11 janvier 2008, dans la procédure

Mono Car Styling SA, en liquidation,

contre

Dervis Odemis e.a.,

LA COUR (quatrième chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président de chambre, M. T. von Danwitz, M^me^ R. Silva de Lapuerta (rapporteur), MM. E. Juhász et J. Malenovský, juges,

* Langue de procédure: le français.

avocat général: M. P. Mengozzi,
greffier: M^me^ M. Ferreira, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 6 novembre 2008,

considérant les observations présentées:

— pour Mono Car Styling SA, en liquidation, par M^es^ P. Cavenaile et F. Ligot, avocats,

— pour M. Odemis e.a., par M^e^ H. Deckers, avocat,

— pour le gouvernement belge, par M^me^ L. Van den Broeck, en qualité d'agent, assistée de M^e^ G. Demez, avocat,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^me^ I. Rao, en qualité d'agent, assistée de M^me^ K. Smith, barrister,

— pour la Commission des Communautés européennes, par MM. M. Van Hoof et J. Enegren, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 21 janvier 2009,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 2 et 6 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 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Mono Car Styling SA (ci-après «Mono Car»), société en liquidation, à certains de ses anciens travailleurs au sujet de leur licenciement collectif.

Le cadre juridique

La convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

3 Sous l'intitulé «Droit à un procès équitable», l'article 6, paragraphe 1, de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (ci-après la «CEDH»), prévoit:

«Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. […]»

Le droit communautaire

4 La directive 98/59 a codifié 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).

5 Aux termes des deuxième, sixième, dixième et douzième considérants de la directive 98/59:

«(2) considérant qu'il importe de renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs en tenant compte de la nécessité d'un développement économique et social équilibré dans la Communauté;

[…]

(6) considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989, par les chefs d'État ou de gouvernement de onze États membres, déclare notamment, à son point 7, premier alinéa, première phrase, et deuxième alinéa, à son point 17, premier alinéa, et à son point 18, troisième tiret:

'7. La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne (…).

Cette amélioration doit entraîner, là où cela est nécessaire, le développement de certains aspects de la réglementation du travail, tels que les procédures de licenciement collectif ou celles concernant les faillites.

(…)

17. L'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents États membres.

(…)

18. Cette information, cette consultation et cette participation doivent être mises en œuvre en temps utile, notamment dans les cas suivants:

(—…)

(—…)

— lors de procédures de licenciement collectif,

(—…)';

[…]

(10) considérant qu'il convient de donner aux États membres la faculté de prévoir que les représentants des travailleurs pourront faire appel à des experts en raison de la complexité technique des matières susceptibles de faire l'objet de l'information et de la consultation;

[…]

(12) considérant qu'il convient que les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs disposent de procédures administratives et/ou juridictionnelles en vue du respect de l'application des obligations prévues par la présente directive».

6 L'article 2 de la directive 98/59 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.»

7 L'article 3 de la directive 98/59 énonce:

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

[…]

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.»

8 Aux termes de l'article 5 de la directive 98/59:

«La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs ou de permettre ou de favoriser l'application de dispositions conventionnelles plus favorables aux travailleurs.»

9 L'article 6 de la directive 98/59 dispose:

«Les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs disposent de procédures administratives et/ou juridictionnelles aux fins de faire respecter les obligations prévues par la présente directive.»

Le droit national

10 La directive 75/129 a été transposée dans l'ordre juridique belge par la convention collective de travail nº 24, du 2 octobre 1975, concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 janvier 1976 (*Moniteur belge* du 17 février 1976, p. 1716), telle que modifiée par la convention collective de travail nº 24 quater, du 21 décembre 1993, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 février 1994 (*Moniteur belge* du 15 mars 1994, p. 6345, ci-après la «convention collective nº 24»).

11 Aux termes de l'article 6 de la convention collective nº 24:

«Lorsque l'employeur envisage d'effectuer un licenciement collectif, il est tenu d'informer au préalable les représentants des travailleurs et de procéder avec ceux-ci à des consultations; ces informations se font au sein du conseil d'entreprise ou, à son défaut, avec la délégation syndicale […]

Elles doivent avoir lieu avec le personnel ou ses représentants, à défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale.

Les consultations portent sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ainsi que 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.

À cet effet, l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs tout renseignement utile et, en tout cas par une communication écrite, les motifs du projet de licenciement, les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier, le nombre et la catégorie des travailleurs à licencier, le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés ainsi que la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas de la loi ou d'une convention collective de travail, la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués, pour permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs observations et suggestions afin qu'elles puissent être prises en considération.»

12 La loi belge du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (*Moniteur belge* du 19 février 1998, p. 4643, ci-après la «loi de 1998») comporte un chapitre VII, intitulé «licenciements collectifs». Aux termes de l'article 66 de cette loi:

«§ 1er. L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif est tenu de respecter la procédure d'information et de consultation prévue en matière de licenciement collectif, ainsi que le prescrit une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

À cet égard, l'employeur doit remplir les conditions suivantes:

1° il doit présenter au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs, un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif;

2° il doit pouvoir apporter la preuve qu'à propos de l'intention de procéder à un licenciement collectif, il a réuni le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, il s'est réuni avec la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, avec les travailleurs;

3° il doit permettre aux membres représentant le personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, aux membres de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs, de poser des questions à propos du licenciement collectif envisagé et de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions à ce sujet;

4° il doit avoir examiné les questions, arguments et contre-propositions visés au 3° et y avoir répondu.

L'employeur doit apporter la preuve qu'il a satisfait aux conditions visées à l'alinéa précédent.

§ 2. L'employeur doit notifier l'intention du licenciement collectif au fonctionnaire désigné par le Roi. Cette notification doit confirmer que les conditions visées au § 1er, alinéa 2, ont été remplies.

Une copie de la notification est communiquée le jour de son envoi au fonctionnaire visé à l'alinéa 1er, au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale, et est affichée dans l'entreprise. En outre, une copie est envoyée, le jour de l'affichage, par lettre recommandée à la poste, aux travailleurs qui font l'objet du licenciement collectif et dont le contrat de travail a déjà pris fin le jour de l'affichage.»

13 L'article 67 de la loi de 1998 dispose:

«Le travailleur licencié ne peut contester le respect de la procédure d'information et de consultation que pour le motif que l'employeur n'a pas observé les conditions visées à l'article 66, § 1er, alinéa 2.

Le travailleur licencié ne peut plus contester le respect de la procédure d'information et de consultation si les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les

travailleurs qui devaient être informés et consultés, n'ont pas notifié d'objections à l'employeur à propos du respect d'une ou de plusieurs conditions prévues à l'article 66, § 1er, alinéa 2, dans un délai de 30 jours à compter de la date de l'affichage visé à l'article 66, § 2, alinéa 2.

Dans un délai de 30 jours à compter de la date de son licenciement ou à partir de la date à laquelle les licenciements ont acquis le caractère de licenciement collectif, le travailleur licencié doit informer l'employeur, par une lettre recommandée à la poste, qu'il conteste le respect de la procédure d'information et de consultation.»

14 En cas de contestation, par des travailleurs licenciés agissant individuellement, en ce qui concerne le respect de la procédure d'information et de consultation, et pour autant que cette contestation soit fondée, les articles 68 et 69 de la loi de 1998 prévoient respectivement soit la suspension du délai de préavis, soit la réintégration du travailleur.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

15 La juridiction de renvoi est saisie de l'appel interjeté par Mono Car à l'encontre d'un jugement rendu entre les parties au principal par le tribunal du travail de Liège le 3 février 2006, M. Odemis e.a. ayant également interjeté un appel incident de ce jugement.

16 Mono Car, filiale du groupe Mono International, fabriquait des pièces et des accessoires de décoration et d'habillage intérieur pour différents constructeurs automobiles. En 2004, par suite d'importantes pertes, le conseil d'administration de Mono Car a décidé d'étudier la possibilité de procéder soit à la liquidation volontaire de la société, soit à une réduction substantielle des effectifs.

17 Elle a informé le conseil d'entreprise de sa situation financière et de la possibilité de licenciements collectifs. Ensuite, elle a signé avec l'ensemble des représentants des organisations syndicales un projet d'accord écrit sur un plan social, ultérieurement entériné par une convention collective de travail, prévoyant les modalités de la restructuration de l'entreprise et les conditions du licenciement collectif, parmi lesquelles la non-prestation des préavis ainsi que les éléments de calcul de l'indemnité de licenciement et le montant de l'indemnité de compensation du dommage moral. Ladite convention collective de travail précise que la procédure d'information et de consultation sur le licenciement collectif a été observée par Mono Car.

18 L'assemblée générale du personnel de Mono Car a adopté le plan social susmentionné et le conseil d'entreprise a validé le vote intervenu au sein de ladite assemblée.

19 Mono Car a communiqué le 14 juin 2004 à l'autorité publique compétente la liste des 30 travailleurs concernés par le licenciement collectif ainsi que les critères utilisés pour sélectionner ceux-ci et a licencié ces travailleurs avec effet au 21 juin 2004. Aucune objection n'a été soulevée par les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise à propos du respect d'une ou de plusieurs conditions prévues à l'article 66 de la loi de 1998.

20 Le 15 juin 2004, l'autorité publique compétente a accordé la réduction du délai d'attente préalable au licenciement à un jour et a constaté que la procédure d'information et de consultation avait été respectée.

21 Néanmoins, après une réunion entre Mono Car et les travailleurs licenciés, 21 d'entre eux ont contesté devant le tribunal du travail de Liège la régularité de cette procédure au titre de l'article 67, troisième alinéa, de la loi de 1998 et sollicité, d'une part, leur réintégration dans l'entreprise ainsi que le paiement de la rémunération perdue depuis le jour de cessation du contrat et, d'autre part, une indemnisation en raison des préjudices matériel et moral subis.

22 Par jugement du 3 février 2006, le tribunal du travail de Liège a déclaré recevable l'action intentée et a fait partiellement droit aux demandes, condamnant Mono Car au paiement d'une indemnité en raison du préjudice matériel subi du fait du non-respect de la procédure d'information et de consultation. Ce tribunal a constaté, à titre de manquements, l'absence de rapport écrit et de discussion au sein du conseil d'entreprise, le non-respect du délai d'attente préalable au licenciement ainsi que la poursuite de la concertation sociale en dehors du conseil d'entreprise.

23 Mono Car a interjeté appel de ce jugement devant la cour du travail de Liège, demandant la réformation totale de celui-ci. Les travailleurs intimés ont également interjeté un appel incident, demandant l'augmentation des sommes allouées en compensation du préjudice matériel et la reconnaissance d'un préjudice moral.

24 C'est dans ce contexte que la cour du travail de Liège, après avoir déclaré recevables les appels principal et incident, a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) […]

L'article 6 de la directive 98/59 […] doit-il s'interpréter en ce sens qu'il s'oppose à une disposition nationale, tel l'article 67 de la loi [de 1998], en ce qu'elle prévoit qu'un travailleur ne peut plus contester le respect de la procédure d'information et de consultation que pour le motif que l'employeur n'a pas observé les conditions visées à l'article 66, [paragraphe] 1, alinéa 2, de la même loi, et pour autant que les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs qui devraient être informés et consultés aient notifié des objections à l'employeur à propos du respect d'une ou de plusieurs conditions prévues [audit] article 66, [paragraphe] 1, alinéa 2, dans un délai de trente jours à compter de la date de l'affichage visé à l'article 66, [paragraphe] 2, alinéa 2, de ladite loi et que le travailleur licencié ait informé l'employeur, par une lettre recommandée à la poste, qu'il contestait le respect de la procédure d'information et de consultation et qu'il

sollicitait la réintégration dans son emploi[, et ce dans un délai de trente jours à partir de la date de son licenciement] ou à partir de la date à laquelle les licenciements ont acquis le caractère de licenciement collectif?

2) […]

À supposer que l'article 6 de la directive 98/59 […] puisse s'interpréter en ce [sens] qu'il autorise un État membre à adopter une disposition nationale [telle que] l'article 67 de la loi [de 1998], un tel système est-il compatible avec les droits fondamentaux des individus qui font partie intégrante des principes généraux du droit dont le juge communautaire assure le respect, et plus particulièrement avec l'article 6 de la [CEDH]?

3) […]

Une juridiction nationale saisie d'un litige entre deux particuliers, en l'espèce un travailleur et son ancien employeur, peut-elle écarter une disposition de droit interne contraire aux dispositions d'une directive communautaire, tel l'article 67 de la loi [de 1998], en vue de donner effet à d'autres dispositions de droit interne transposant par hypothèse correctement une directive communautaire, telles les dispositions contenues dans la convention collective [n° 24], mais dont l'application effective est mise en échec par la disposition de droit interne contraire aux dispositions d'une directive communautaire, en l'espèce l'article 67 de la loi [de 1998]?

4) […]

a) L'article 2 de la directive 98/59 […], tout particulièrement en ses paragraphes 1, 2 et 3, doit-il s'interpréter en ce [sens] qu'il s'oppose à une disposition nationale [telle que] l'article 66, [paragraphe] 1, de la loi [de 1998], en ce [que ce dernier] dispose que l'employeur qui entend satisfaire aux obligations s'imposant à lui dans le cadre d'un licenciement collectif est seulement tenu d'apporter la preuve qu'il a satisfait aux conditions suivantes […]:

1° avoir présenté au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif;

2° […] apporter la preuve qu'à propos de l'intention de procéder à un licenciement collectif, il a réuni le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, il s'est réuni avec la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, avec les travailleurs;

3° […] avoir permis aux membres représentant le personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, aux membres de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs de poser des questions à propos du licenciement collectif envisagé et de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions à ce sujet;

4° […] avoir examiné les questions, arguments et contre-propositions visés au 3° et y avoir répondu?

b) La même disposition [de la directive n° 98/59] doit-elle s'entendre en ce [sens] qu'elle s'oppose à une disposition nationale [telle que] l'article 67, alinéa 2, de la loi [de 1998], en ce [que cette dernière] dispose que le travailleur licencié ne

peut contester le respect de la procédure d'information et de consultation que pour le motif que l'employeur n'a pas observé les conditions visées à l'article 66, [paragraphe] 1, alinéa 2, dont [il est] question au point [a)]?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la recevabilité

25 Le gouvernement belge soulève une exception d'irrecevabilité à l'encontre des questions posées par la juridiction de renvoi. Il soutient, d'une part, que les dispositions de la loi de 1998 ne s'appliquent pas dans l'affaire au principal, étant donné que cette loi ne viserait que les demandes de réintégration ou de suspension du préavis des travailleurs prévues à ses articles 68 et 69, alors que de telles demandes n'auraient pas été formulées dans le cadre de la procédure d'appel. D'autre part, la directive 98/59 n'harmoniserait pas les voies de recours à l'encontre des licenciements collectifs.

26 Ledit gouvernement estime également que la demande de décision préjudicielle est irrecevable parce qu'elle porterait sur l'interprétation du droit national et parce que la juridiction de renvoi n'aurait pas correctement exposé la portée du droit belge applicable.

27 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, dans le cadre de la procédure instituée par l'article 234 CE, il appartient au seul juge national, qui est saisi du litige et doit assumer

la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour. En conséquence, dès lors que les questions posées portent sur l'interprétation du droit communautaire, la Cour est, en principe, tenue de statuer (voir, notamment, arrêts du 18 juillet 2007, Lucchini, C-119/05, Rec. p. I-6199, point 43, et du 22 décembre 2008, Magoora, C-414/07, Rec. p. I-10921, point 22).

28 Ainsi, le rejet par la Cour d'une demande de décision préjudicielle formée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit communautaire n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (voir, notamment, arrêts du 13 mars 2001, PreussenElektra, C-379/98, Rec. p. I-2099, point 39; du 5 décembre 2006, Cipolla e.a., C-94/04 et C-202/04, Rec. p. I-11421, point 25, ainsi que Magoora, précité, point 23).

29 En ce qui concerne la présente procédure préjudicielle, force est de constater, en premier lieu, que la décision de renvoi contient un exposé détaillé du cadre juridique et factuel du litige au principal ainsi que des raisons pour lesquelles la juridiction de renvoi a considéré que la réponse aux questions posées est nécessaire pour rendre sa décision.

30 En second lieu, s'il est vrai que la demande de décision préjudicielle constate des divergences dans la jurisprudence nationale en ce qui concerne la portée du droit national applicable, il n'en demeure pas moins que les questions posées portent sur l'interprétation du droit communautaire et qu'une telle interprétation s'avère nécessaire à la solution du litige au principal.

31 Par conséquent, la demande de décision préjudicielle doit être déclarée recevable.

Sur la première question et la seconde partie de la quatrième question

32 Par ces questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande en substance si l'article 6 de la directive 98/59, lu en combinaison avec son article 2, paragraphes 1 à 3, s'oppose à une disposition nationale telle que l'article 67 de la loi de 1998, qui, en cas de contestation introduite par des travailleurs agissant individuellement concernant le respect par l'employeur de la procédure d'information et de consultation prévue par cette directive, d'une part, limite les griefs pouvant être formulés aux manquements aux obligations prescrites par une disposition telle que l'article 66, paragraphe 1, deuxième alinéa, de cette loi et, d'autre part, pose comme condition à la recevabilité d'une telle contestation la notification préalable à l'employeur, par les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise, d'objections à propos du respect de ces obligations ainsi que la communication préalable à l'employeur, par le travailleur concerné, du fait que celui-ci conteste que la procédure d'information et de consultation ait été respectée.

33 Aux termes de l'article 6 de la directive 98/59, les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs disposent de procédures administratives et/ou juridictionnelles aux fins de faire respecter les obligations prévues par cette directive.

34 Il ressort donc des termes de cette disposition que les États membres sont obligés d'instaurer des procédures permettant d'assurer le respect des obligations prévues par la directive 98/59. En revanche, et dans la mesure où cette directive ne développe pas plus avant cette obligation, il appartient aux États membres de régler les modalités de ces procédures.

35 Cependant, il y a lieu de rappeler que, s'il est vrai que la directive 98/59 n'assure qu'une harmonisation partielle des règles de protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, il n'en demeure pas moins que le caractère limité d'une telle harmonisation ne saurait priver d'effet utile les dispositions de ladite directive (voir en ce sens, s'agissant de la directive 75/129, arrêt du 8 juin 1994, Commission/Royaume-Uni, C-383/92, Rec. p. I-2479, point 25).

36 Par conséquent, s'il appartient aux États membres d'aménager les procédures permettant d'assurer le respect des obligations prévues par la directive 98/59, cet aménagement ne saurait toutefois priver d'effet utile les dispositions de celle-ci.

37 En l'occurrence, il est constant que la législation belge prévoit, pour les représentants des travailleurs, un droit de contestation qui, d'une part, n'est pas limité en ce qui concerne les griefs susceptibles d'être invoqués et, d'autre part, n'est pas subordonné à des conditions spécifiques, autres que celles relatives aux conditions générales de recevabilité d'une action judiciaire de droit interne. De même, il est constant que l'article 67 de la loi de 1998 confère aux travailleurs un droit de contestation individuel, bien que limité quant aux griefs qui peuvent être invoqués et conditionné par la formulation préalable d'objections par les représentants des travailleurs ainsi que par la communication préalable à l'employeur, par le travailleur concerné, du fait que celui-ci conteste le respect de la procédure d'information et de consultation. Se pose donc la question de savoir si une telle limitation du droit de contestation individuel des travailleurs ou la soumission de l'exercice de ce droit à de telles conditions pourrait priver d'effet utile les dispositions de la directive 98/59 ou, comme M. Odemis e.a. le soutiennent, limiter la protection des travailleurs prévue par cette directive.

38 À cet égard, il ressort en premier lieu du texte et de l'économie de la directive 98/59 que le droit d'information et de consultation qu'elle prévoit est destiné aux représentants des travailleurs, et non pas aux travailleurs pris individuellement.

39 Ainsi, le dixième considérant et l'article 2, paragraphe 2, deuxième alinéa, de la directive 98/59 se réfèrent aux experts auxquels les représentants des travailleurs peuvent faire appel en raison de la complexité technique des matières susceptibles de faire l'objet de l'information et de la consultation. Ainsi encore, l'article 1er, paragraphe 1, de cette directive, qui contient les définitions aux fins de celle-ci, définit la notion de «représentants des travailleurs», mais pas celle de travailleurs. De même, l'article 2 de ladite directive décrit les obligations de l'employeur et le droit d'information et de consultation en ne les rapportant qu'aux représentants des travailleurs. Pareillement, l'article 3 de cette même directive prévoit l'obligation de notification à l'autorité publique compétente de tout projet de licenciement collectif avec tous les renseignements utiles concernant celui-ci et les consultations des représentants des travailleurs, lesquels doivent recevoir de l'employeur une copie de cette notification et

peuvent adresser leurs observations éventuelles à ladite autorité, de telles possibilités n'étant pas accordées aux travailleurs.

40 En second lieu, la nature collective du droit d'information et de consultation découle également d'une interprétation téléologique de la directive 98/59. Dans la mesure où l'information et la consultation prévues par cette directive visent notamment à permettre, d'une part, la formulation de propositions constructives portant, au moins, sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs et d'en atténuer les conséquences ainsi que, d'autre part, la présentation d'observations éventuelles à l'autorité publique compétente, les représentants des travailleurs sont les mieux placés pour atteindre le but poursuivi par ladite directive.

41 Enfin, la Cour a déjà eu l'occasion de constater que le droit d'information et de consultation, qui était précédemment prévu de manière identique par la directive 75/129, s'exerce par l'intermédiaire des représentants des travailleurs (voir, en ce sens, arrêts Commission/Royaume-Uni, précité, points 17 et 23, ainsi que du 18 janvier 2007, Confédération générale du travail e.a., C-385/05, Rec. p. I-611, point 48).

42 Il convient dès lors de constater que le droit d'information et de consultation prévu par la directive 98/59, en particulier à l'article 2 de celle-ci, est conçu au bénéfice des travailleurs en tant que collectivité et possède donc une nature collective.

43 Or, le niveau de protection de ce droit collectif exigé par l'article 6 de cette directive est atteint dans un contexte tel que celui de l'espèce au principal, étant donné que la réglementation nationale applicable confère aux représentants des travailleurs un droit d'agir qui, ainsi qu'il a été indiqué au point 37 du présent arrêt, n'est pas assorti de limites ou de conditions spécifiques.

44 Par conséquent, et sans préjudice des voies de recours de droit interne prévues pour garantir la protection des droits individuels des travailleurs en cas de licenciement irrégulier, il ne saurait être valablement soutenu que la protection des travailleurs est restreinte ou que l'effet utile de la directive 98/59 est affecté du fait que, dans le cadre des procédures permettant aux travailleurs agissant individuellement de faire contrôler le respect des obligations d'information et de consultation prévues par cette directive, les griefs pouvant être invoqués par ceux-ci sont limités ou que leur droit d'action est conditionné par la formulation préalable d'objections par les représentants des travailleurs ainsi que par la communication préalable à l'employeur, par le travailleur concerné, du fait que celui-ci conteste que la procédure d'information et de consultation ait été respectée.

45 Au vu de ce qui précède, il convient de répondre à la première question et à la seconde partie de la quatrième question que l'article 6 de la directive 98/59, lu en combinaison avec l'article 2 de celle-ci, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui instaure des procédures visant à permettre tant aux représentants des travailleurs qu'à ces derniers pris individuellement de faire contrôler le respect des obligations prévues par cette directive, mais qui limite le droit d'action individuel des travailleurs en ce qui concerne les griefs pouvant être invoqués et le conditionne par l'exigence que des objections aient été préalablement formulées vis-à-vis de l'employeur par les représentants des travailleurs ainsi que par la communication préalable à l'employeur, par le travailleur concerné, du fait que celui-ci conteste que la procédure d'information et de consultation ait été respectée.

Sur la deuxième question

46 Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi cherche à savoir si, eu égard à la réponse fournie à la première question et à la seconde partie de la quatrième question, un système tel que celui analysé dans le cadre de l'examen de ces questions, dans lequel le droit individuel des travailleurs d'agir en vue de faire contrôler le respect des obligations d'information et de consultation prévues par cette directive est limité en ce qui concerne les griefs pouvant être invoqués et est conditionné par la formulation préalable d'objections par les représentants des travailleurs ainsi que par la communication préalable à l'employeur, par le travailleur concerné, du fait que celui-ci conteste que la procédure d'information et de consultation ait été respectée, est

compatible avec les droits fondamentaux, notamment avec le droit à une protection juridictionnelle effective consacré par l'article 6 de la CEDH.

47 À cet égard, il convient de rappeler d'emblée que le principe de protection juridictionnelle effective constitue un principe général du droit communautaire, qui découle des traditions constitutionnelles communes aux États membres et qui a été consacré par les articles 6 et 13 de la CEDH, ce principe ayant d'ailleurs été réaffirmé à l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, proclamée le 7 décembre 2000 à Nice (JO C 364, p. 1) (voir, notamment, arrêts du 13 mars 2007, Unibet, C-432/05, Rec. p. I-2271, point 37, ainsi que du 3 septembre 2008, Kadi et Al Barakaat International Foundation/Conseil et Commission, C-402/05 P et C-415/05 P, Rec. p. I-6351, point 335).

48 Par ailleurs, conformément à une jurisprudence constante, en l'absence de réglementation communautaire en la matière, il appartient à l'ordre juridique interne de chaque État membre de désigner les juridictions compétentes et de régler les modalités procédurales des recours destinés à assurer la sauvegarde des droits que les justiciables tirent du droit communautaire, les États membres ayant toutefois la responsabilité d'assurer, dans chaque cas, une protection effective de ces droits (voir arrêt du 15 avril 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, points 44 et 45 ainsi que jurisprudence citée).

49 Ainsi, s'il appartient, en principe, au droit national de déterminer la qualité et l'intérêt d'un justiciable pour agir en justice, le droit communautaire exige néanmoins, outre le respect des principes d'équivalence et d'effectivité, que la législation nationale ne porte pas atteinte au droit à une protection juridictionnelle effective (voir en ce sens, notamment, arrêts du 11 juillet 1991, Verholen e.a., C-87/90 à C-89/90, Rec. p. I-3757, point 24; du 11 septembre 2003, Safalero, C-13/01, Rec. p. I-8679, point 50, ainsi que Unibet, précité, point 42).

50 À l'égard du droit d'information et de consultation prévu par la directive 98/59, il convient de relever que, ainsi qu'il ressort des points 38 à 42 du présent arrêt, ce droit est

conçu au bénéfice des travailleurs en tant que collectivité et possède, donc, une nature collective. La circonstance que l'article 6 de la directive 98/59 permette aux États membres d'établir des procédures en faveur des travailleurs pris individuellement ne saurait changer la nature collective de ce droit.

51 Dans ces conditions, un système national tel que celui en cause au principal, qui prévoit en faveur des représentants des travailleurs une procédure permettant de faire contrôler le respect par l'employeur de l'ensemble des obligations d'information et de consultation énoncées par la directive 98/59 et qui reconnaît, en outre, un droit d'action individuelle au bénéfice du travailleur en assortissant ce droit de limites et de conditions spécifiques, est de nature à garantir une protection juridictionnelle effective des droits collectifs consacrés par ladite directive en matière d'information et de consultation.

52 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la deuxième question posée que la circonstance qu'une réglementation nationale, qui institue des procédures permettant aux représentants des travailleurs de faire contrôler le respect par l'employeur de l'ensemble des obligations d'information et de consultation énoncées par la directive 98/59, assortit de limites et de conditions le droit d'action individuelle qu'elle reconnaît par ailleurs à chaque travailleur concerné par un licenciement collectif n'est pas de nature à méconnaître le principe de protection juridictionnelle effective.

Sur la troisième question

53 Au vu des réponses fournies aux première et deuxième questions, il n'y a pas lieu de répondre à la troisième question, cette dernière ayant été formulée par la juridiction de renvoi dans l'hypothèse où la directive 98/59 s'opposerait à une disposition nationale telle que l'article 67 de la loi de 1998.

Sur la première partie de la quatrième question

54 Par cette question, la juridiction de renvoi cherche à savoir si l'article 2 de la directive 98/59 s'oppose à une disposition telle que l'article 66, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la loi de 1998, en ce que ce dernier réduirait les obligations de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif.

55 À cet égard, il y a lieu de relever, ainsi que l'a fait M. l'avocat général au point 73 de ses conclusions, qu'il ne fait pas de doute que les obligations imposées par l'article 66, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la loi 1998 à l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif ne correspondent pas à la totalité de celles prévues à l'article 2 de la directive 98/59.

56 Par conséquent, l'article 2 de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition nationale qui, tel l'article 66, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la loi de 1998, considéré isolément, est de nature à réduire les obligations d'information et de consultation de l'employeur qui entend procéder à des licenciements collectifs par rapport à celles prévues audit article 2.

57 Il convient cependant de relever qu'il ressort de l'article 66, paragraphe 1, premier alinéa, de la loi de 1998 que l'employeur qui entend procéder à de tels licenciements est tenu de respecter la procédure d'information et de consultation en matière de licenciement collectif conformément aux conventions collectives applicables. Or, la convention collective n° 24, selon les indications fournies par la juridiction de renvoi, reproduit intégralement les obligations que l'article 2 de la directive 98/59 prévoit d'imposer à un tel employeur.

58 Dans ces conditions, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la disposition de l'article 66, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la loi de 1998 est, compte tenu de l'alinéa qui la précède, susceptible de se prêter à une interprétation selon laquelle cette

disposition, en ce qu'elle renverrait à la convention collective nº 24, ne dispense pas un tel employeur du respect de l'ensemble des obligations visées à l'article 2 de la directive 98/59.

59 Or, à cet égard, il ressort, certes, d'une jurisprudence constante qu'une directive ne peut pas, par elle-même, créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc pas être invoquée en tant que telle à son encontre, si bien que même une disposition claire, précise et inconditionnelle d'une directive visant à conférer des droits ou à imposer des obligations aux particuliers ne saurait trouver application en tant que telle dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers (voir, en ce sens, arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, Rec. p. I-8835, points 108 et 109).

60 Toutefois, en appliquant le droit interne, la juridiction nationale est tenue de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, de se conformer à l'article 249, troisième alinéa, CE (voir, en ce sens, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 113).

61 Cette obligation d'interprétation conforme concerne l'ensemble des dispositions du droit national et trouve ses limites dans les principes généraux du droit, notamment dans celui de sécurité juridique, en ce sens qu'elle ne peut pas servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national (voir, en ce sens, arrêts du 8 octobre 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Rec. p. 3969, point 13; du 4 juillet 2006, Adeneler e.a., C-212/04, Rec. p. I-6057, point 110; du 15 avril 2008, Impact, précité, point 100, et du 23 avril 2009, Angelidaki e.a., C-378/07 à C-380/07, Rec. p. I-3071, point 199).

62 Le principe d'interprétation conforme du droit national ainsi imposé par le droit communautaire requiert que la juridiction nationale prenne en considération l'ensemble du droit national pour apprécier dans quelle mesure celui-ci peut recevoir une application telle qu'il n'aboutit pas à un résultat contraire à celui visé par la directive en cause (voir, en ce sens, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 115).

63 À cet égard, si le droit national, par l'application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, permet, dans certaines circonstances, d'interpréter une disposition de l'ordre juridique interne de telle manière qu'un conflit avec une autre norme de droit interne soit évité ou de réduire à cette fin la portée de cette disposition en ne l'appliquant que pour autant qu'elle est compatible avec ladite norme, la juridiction a l'obligation d'utiliser les mêmes méthodes en vue d'atteindre le résultat poursuivi par la directive en cause (voir arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 116).

64 En l'occurrence, ledit principe exige donc que la juridiction de renvoi assure, dans le cadre de sa compétence, en prenant en considération l'ensemble des règles du droit national, l'effet utile de la directive 98/59, afin d'éviter que les obligations pesant sur l'employeur qui entend procéder à des licenciements collectifs soient réduites par rapport à celles énoncées à l'article 2 de ladite directive.

65 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la première partie de la quatrième question que l'article 2 de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui réduit les obligations de l'employeur qui entend procéder à des licenciements collectifs par rapport à celles prévues audit article 2. En appliquant le droit interne, la juridiction nationale doit, en application du principe d'interprétation conforme du droit national, prendre en considération l'ensemble des règles de celui-ci et l'interpréter, dans toute la mesure du possible, à la lumière du texte et de la finalité de la directive 98/59 pour atteindre le résultat visé par celle-ci. Il lui appartient par conséquent d'assurer, dans le cadre de sa compétence, que les obligations pesant sur un tel employeur ne soient pas réduites par rapport à celles énoncées à l'article 2 de ladite directive.

Sur les dépens

66 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 (quatrième chambre) dit pour droit:

1) **L'article 6 de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, lu en combinaison avec l'article 2 de celle-ci, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui instaure des procédures visant à permettre tant aux représentants des travailleurs qu'à ces derniers pris individuellement de faire contrôler le respect des obligations prévues par cette directive, mais qui limite le droit d'action individuel des travailleurs en ce qui concerne les griefs pouvant être invoqués et le conditionne par l'exigence que des objections aient été préalablement formulées vis-à-vis de l'employeur par les représentants des travailleurs ainsi que par la communication préalable à l'employeur, par le travailleur concerné, du fait que celui-ci conteste que la procédure d'information et de consultation ait été respectée.**

2) **La circonstance qu'une réglementation nationale, qui institue des procédures permettant aux représentants des travailleurs de faire contrôler le respect par l'employeur de l'ensemble des obligations d'information et de consultation énoncées par la directive 98/59, assortit de limites et de conditions le droit d'action individuelle qu'elle reconnaît par ailleurs à chaque travailleur concerné par un licenciement collectif n'est pas de nature à méconnaître le principe de protection juridictionnelle effective.**

3) **L'article 2 de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui réduit les obligations de l'employeur qui entend procéder à des licenciements collectifs par rapport à celles prévues audit article 2. En appliquant le droit interne, la juridiction nationale doit, en application du principe d'interprétation conforme du droit national, prendre en considération l'ensemble des règles de celui-ci et l'interpréter, dans toute la mesure du possible, à la lumière du texte et de la finalité de la directive 98/59**

pour atteindre le résultat visé par celle-ci. Il lui appartient par conséquent d'assurer, dans le cadre de sa compétence, que les obligations pesant sur un tel employeur ne soient pas réduites par rapport à celles énoncées à l'article 2 de ladite directive.

Signatures