Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. NILS WAHL
présentées le 5 février 2015 [1]

Affaire C-182/13
Valerie Lyttle,
Sarah Louise Halliday,
Clara Lyttle et
Tanya McGerty
contre
Bluebird UK Bidco 2 Ltd

[demande de décision préjudicielle formée par l'Industrial Tribunal (Northern Ireland) (Royaume-Uni)]

Affaire C-392/13

Andrés Rabal Cañas
contre
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial

[demande de décision préjudicielle formée par le Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelone (Espagne)]

Affaire C-80/14

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),
B. Wilson
contre
WW Realisation 1 Ltd, en liquidation,
Ethel Austin Ltd,
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

[demande de décision préjudicielle formée par la Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) (Royaume-Uni)]

«Directive 98/59/CE — Article 1er — Licenciements collectifs — Notion d'"établissement' — Méthode de calcul du nombre de licenciements»

1. Les trois affaires examinées soulèvent essentiellement la même question et, par conséquent, je les examinerai ensemble dans le cadre des présentes conclusions, en dépit du fait qu'elles n'ont pas été formellement jointes. La question soulevée dans chacune de ces affaires est la suivante: quelle est la portée exacte, aux fins de déterminer s'il y a eu licenciement collectif, de la notion d'«établissement» visée à l'article 1er, paragraphe 1, sous a) [2], de la directive 98/59/CE [3]?

1 — Langue originale: l'anglais.

2 — Les choses sont en outre compliquées par le fait que cette notion est visée à la fois sous i) et ii) de cette disposition. Tout au long des présentes conclusions, je me réfèrerai donc à cette notion par l'expression la «notion en cause», mais j'indiquerai, lorsque cela sera nécessaire, si mes considérations visent spécifiquement l'un de ces points.

3 — Directive du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 225, p. 16).

2. Il s'avère que la Cour a déjà interprété la notion en cause en se référant spécifiquement à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), i), de la directive 98/59. Elle a interprété cette notion comme désignant «l'unité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche» [4]. Dans les affaires examinées auparavant, cette interprétation bénéficiait aux travailleurs en cause. Toutefois, dans les affaires examinées en l'espèce, la même interprétation semblerait, à première vue, entraîner un effet désavantageux pour les travailleurs concernés. Dans ce contexte, la question se pose désormais de savoir si cette jurisprudence doit également s'appliquer dans le cas spécifique de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii), de la directive 98/59.

3. Selon moi, il est essentiel que la Cour fournisse une interprétation cohérente, de manière ainsi à faciliter l'application uniforme du droit de l'Union.

I – Cadre juridique

A – *Directive 98/59*

4. Les dispositions de la directive 75/129/CEE [5] et de la directive 92/56/CEE [6], cette dernière modifiant la première, ont été consolidées par la directive 98/59, qui a abrogé, dans le même temps, les deux premières directives.

5. L'article 1er de la directive 98/59 (figurant à la section I, intitulée «Définitions et champ d'application») dispose:

«1. Aux fins de l'application de la présente directive:

a) on entend par 'licenciements collectifs': les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les États membres:

i) soit, pour une période de trente jours:

— au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs,

— au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs,

— au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs;

ii) soit, pour une période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés;

[…]

4 — Voir arrêts Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420, point 32) et Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101, point 25).

5 — Directive du Conseil du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 48, p. 29).

6 — Directive du Conseil du 24 juin 1992 modifiant la directive 75/129 (JO L 245, p. 3).

Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au premier alinéa, point a), sont assimilées aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de cinq.

2. La présente directive 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 – *Droit national*

1. Législation du Royaume-Uni

6. Le chapitre II de la section IV de la loi consolidée relative aux syndicats et aux relations de travail [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act], de 1992 (ci-après la «TULRCA»), transpose les obligations qui incombent au Royaume-Uni en vertu de la directive 98/59 en ce qui concerne l'Angleterre et le pays de Galles ainsi que l'Écosse.

7. L'article 188, paragraphe 1, de la TULRCA prévoit que, lorsqu'un employeur envisage de licencier comme surnuméraires 20 salariés ou plus dans un seul établissement au cours d'une période de 90 jours ou moins, il est tenu de consulter au sujet de ces licenciements toutes les personnes qui représentent légitimement les salariés susceptibles d'être concernés par les licenciements envisagés ou par des mesures connexes à ces licenciements.

8. Si un employeur ne respecte pas une des exigences posées à l'article 188 de la TULRCA, un Employment Tribunal peut octroyer une indemnité de protection, en application de l'article 189, paragraphe 2, qui, au sens de l'article 189, paragraphe 3, est une indemnité qui oblige l'employeur à verser une rémunération pour la période protégée telle que définie à l'article 189, paragraphe 4.

9. En Irlande du Nord, la directive 98/59 est transposée par la section XIII de la loi sur les droits des travailleurs en Irlande du Nord [Employment Rights (Northern Ireland) Order]. L'article 216 de cette loi est en substance similaire à l'article 188, paragraphe 1, de la TULRCA.

2. Législation espagnole

10. La directive 98/59 est transposée en droit espagnol par la loi sur le statut des travailleurs (Ley del Estatuto de los Trabajadores)[7], du 29 mars 1995 (ci-après le «ST»). L'article 51, paragraphe 1, du ST (intitulé «Licenciements collectifs») dispose:

«Aux fins des dispositions de la présente loi, on entend par 'licenciement collectif', la cessation des contrats de travail pour des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production, lorsque, dans une période de 90 jours, la cessation s'applique aux contrats d'au moins:

a) dix travailleurs, dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs;

7 — BOE nº 75, 29 mars 1995, p. 9654, telle que modifiée.

b) 10 % du nombre de travailleurs dans les entreprises qui emploient entre 100 et 300 travailleurs;

c) 30 travailleurs dans les entreprises qui emploient plus de 300 travailleurs.

Les causes sont réputées économiques lorsque les résultats de l'entreprise révèlent une situation économique négative, notamment dans le cas de pertes actuelles ou prévues ou la diminution persistante du niveau des recettes ordinaires ou des ventes. En toute hypothèse, la diminution est réputée persistante si, pendant trois trimestres consécutifs, le niveau des recettes ordinaires des ventes de chaque trimestre est inférieur à celui enregistré au cours du même trimestre de l'année antérieure.

[…]

Pour le calcul du nombre de cessations de contrats de travail, visé au paragraphe 1 du présent article, est prise en compte toute cessation intervenue pendant la période en cause à l'initiative de l'employeur sur la base d'autres motifs, non inhérents à la personne du travailleur, différents de ceux prévus à l'article 49, paragraphe 1, sous c) [8], pour autant que le nombre de cessations de ce type soit égal ou supérieur à cinq […]»

II – Les faits à l'origine du litige, les procédures au principal et les questions préjudicielles

A – *Les questions préjudicielles et les événements qui sont à l'origine des décisions de renvoi*

1. Affaire C-182/13, Lyttle e.a.

11. Bluebird UK Bidco 2 Ltd (ci-après «Bluebird») est le propriétaire actuel de l'entreprise «Bonmarché». Au mois de janvier 2012, Bonmarché détenait 394 magasins de vêtements dans l'ensemble du Royaume-Uni et de l'île de Man, où elle employait environ 4 000 travailleurs. En Irlande du Nord et à l'île de Man (qui étaient considérées comme constituant une unité administrative unique), Bonmarché détenait à l'époque 20 magasins employant 180 travailleurs.

12. Étant donné que le précédent propriétaire de Bonmarché était devenu insolvable et avait été placé en redressement judiciaire, l'entreprise a été cédée à Bluebird le 20 janvier 2012. Au printemps 2012, Bluebird a procédé à un plan social dans l'ensemble du Royaume-Uni et de l'île de Man. Par conséquent, il ne reste plus que 265 magasins Bonmarché et environ 2 900 employés au Royaume-Uni, dont huit magasins et 75 employés en Irlande du Nord. Le plan social qui a culminé avec les licenciements n'a pas été mis en œuvre avant le mois de janvier 2012 et n'a inclus aucune consultation collective qui aurait respecté les exigences de la directive 98/59. L'ensemble des licenciements en cause a pris effet le 12 mars 2012.

13. Les quatre requérantes dans l'affaire C-182/13 font partie d'un groupe de 19 employés de Bonmarché en Irlande du Nord, qui ont été licenciés au cours du printemps 2012 et qui ont introduit un recours devant l'Industrial Tribunal (Northern Ireland). Les quatre requérantes ont travaillé dans quatre magasins Bonmarché différents, situés en divers endroits d'Irlande du Nord, chaque magasin employant moins de 20 employés.

8 — L'article 49, paragraphe 1, sous c), du ST (intitulé «Cessation du contrat») dispose: «Un contrat de travail prend fin […] en raison de l'expiration du terme convenu ou de l'accomplissement de la tâche ou du service faisant l'objet du contrat […]».

14. Ayant des doutes quant à l'interprétation à donner à la directive 98/59, l'Industrial Tribunal a décidé de surseoir à statuer et d'adresser les questions préjudicielles suivantes à la Cour:

«1) Le mot 'établissement' dans le cadre de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii), de la directive 98/59/CE a-t-il la même signification que dans le cadre de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), i), de cette directive?

2) Dans le cas contraire, 'un établissement', au sens de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii), peut-il être constitué d'une sous-unité organisationnelle d'une entreprise qui consiste en, ou inclut, plus d'une unité locale d'emploi?

3) À l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii), de la directive, l'expression 'au moins égal à 20' se réfère-t-elle au nombre de licenciements dans l'ensemble des établissements de l'employeur ou se réfère-t-elle plutôt au nombre de licenciements par établissement? (En d'autres mots, la référence au chiffre '20' signifie-t-elle 20 dans un établissement particulier ou 20 au total?)»

2. Affaire C-392/13, Rabal Cañas

15. Nexea Gestión Documental SA (ci-après «Nexea») est une entreprise qui fait partie d'un groupe de sociétés détenues à 100 % par un organe public relevant du ministère des Finances et de l'Administration publique espagnol.

16. Andrés Rabal Cañas a commencé à travailler pour Nexea le 14 janvier 2008.

17. Le 20 juillet 2012, Nexea avait deux établissements: un à Madrid (Espagne) (services administratifs et site de production) avec 164 employés, et un à Barcelone (centre opérationnel) avec 20 employés. À cette même date, Nexea a mis fin individuellement à quatorze contrats de travail dans son établissement de Madrid. Les raisons avancées étaient une réduction du chiffre d'affaires au cours de trois trimestres consécutifs, à commencer par le quatrième trimestre de l'année 2011, avec des pertes au cours de cette année et des prévisions de pertes pour l'année 2012. Les recours contestant ces cessations ont été rejetés par plusieurs arrêts rendus par les juridictions du travail de Madrid.

18. Ensuite, au mois d'août 2012, il a été mis fin à deux contrats dans l'établissement de Barcelone. Au mois de septembre 2012, il a été mis fin à un contrat à Madrid. Au mois d'octobre 2012, il a été mis fin à un autre contrat à Barcelone. Au mois de novembre 2012, il a été mis fin à trois contrats de travail dans l'établissement de Madrid, et un dans l'établissement de Barcelone. La juridiction de renvoi explique que les cinq cessations aux mois d'octobre et de novembre étaient dues au fait que des contrats temporaires étaient arrivés à leur terme.

19. Le 20 décembre 2012, Andrés Rabal Cañas et douze autres employés de l'établissement de Barcelone ont été informés par écrit de la cessation individuelle de leur contrat de travail avec effet à la date de la notification. Les raisons avancées étaient d'ordre économique, de production et d'organisation, similaires à celles avancées en ce qui concerne les quatorze cessations effectuées le 20 juillet 2012 à l'établissement de Madrid. Selon Nexea, cela rendait nécessaire la fermeture de son centre opérationnel de Barcelone. Les trois employés restants de l'établissement de Barcelone (le gérant et deux représentants commerciaux) ont été affectés à l'établissement de Madrid.

20. Par un recours introduit devant le Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelone (Espagne) dirigé contre Nexea et le Fondo de Garantía Salarial (Fonds de garantie salariale), Andrés Rabal Cañas a contesté la cessation de son contrat de travail. Ayant des doutes quant à l'interprétation à donner à la directive 98/59, la juridiction de renvoi a décidé de surseoir à statuer et d'adresser les questions préjudicielles suivantes à la Cour:

«1) En tant qu'elle inclut dans son champ tous les 'licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs', avec le seuil numérique indiqué, la notion de 'licenciements collectifs' établie à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 doit-elle être interprétée – compte tenu de sa portée communautaire – en ce sens qu'elle empêche que ou s'oppose à ce que la norme d'intégration ou de transposition dans l'ordre juridique national restreigne le champ de cette notion à un type déterminé de cessations, à savoir celles qui répondent à des causes 'économiques, technique, d'organisation ou de production', comme le fait l'article 51, paragraphe 1, du [ST]?

2) Aux fins de calculer le nombre de licenciements à prendre en compte pour retenir éventuellement la qualification de 'licenciement collectif' selon les termes de l'article 1er, paragraphe 1, de la directive 98/59 – que ce soit sous la forme de 'licenciements effectués par un employeur' [sous a)] ou de 'cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de cinq' (deuxième alinéa) –, faut-il tenir compte des cessations individuelles dues à l'arrivée à terme du contrat à durée déterminée (conclu pour une durée, un ouvrage ou un service convenus à l'avance), comme celles visées à l'article 49, paragraphe 1, sous c), du [ST]?

3) La notion de 'licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées' employée à l'article 1er, paragraphe 2, sous a), de la directive 98/59, dont elle permet d'écarter l'application, se définit-elle exclusivement par le critère strictement quantitatif de l'article 1er, sous a), ou requiert-elle en outre que la cause de la cessation collective découle d'un même cadre de recrutement collectif pour une même durée, un même service ou un même ouvrage?

4) En tant que 'notion de droit communautaire' essentielle pour définir le 'licenciement collectif' au sens de l'article 1er, paragraphe 1, de la directive 98/59, et compte tenu du caractère de norme minimale de cette directive, établi à son article 5, la notion d'"établissement' admet-elle une interprétation permettant que la norme de transposition ou d'intégration dans la réglementation interne de l'État membre – l'article 51, paragraphe 1, du [ST] dans le cas du Royaume d'Espagne – rapporte le champ du calcul du seuil numérique exclusivement à l'ensemble de l'"entreprise', à l'exclusion des situations où le seuil numérique prévu par cette disposition aurait été dépassé si l'on avait pris l'"établissement' comme unité de référence?»

3. Affaire C-80/14, USDAW et Wilson

21. WW Realisation 1 Ltd (en liquidation) et Ethel Austin Ltd étaient des entreprises de commerce de détail nationales, opérant respectivement sous les raisons commerciales «Woolworths» et «Ethel Austin». Elles sont devenues insolvables et ont été placées en redressement judiciaire, à la suite de quoi des milliers d'employés ont été licenciés au Royaume-Uni.

22. L'USDAW est un syndicat de travailleurs comptant plus de 430 000 membres au Royaume-Uni. Ses membres travaillent dans différents métiers et industries, incluant des employés de commerce, des travailleurs dans des usines et des entrepôts, des chauffeurs et des employés de centres d'appels. B. Wilson était employée au magasin Woolworths à St Ives en Cornouailles, et était la représentante de l'USDAW au forum national des employés de Woolworths.

23. En raison de l'insolvabilité de Woolworths et d'Ethel Austin, des recours ont été introduits devant le Liverpool Employment Tribunal (Angleterre et pays de Galles) et le London Central Employment Tribunal (Angleterre et pays de Galles) à l'encontre de Woolworths et d'Ethel Austin au nom de plusieurs milliers de membres de l'USDAW qui avaient été employés par ces sociétés et qui avaient été licenciés pour des motifs économiques. Des indemnités de protection ont été réclamées aux employeurs en raison de l'absence de consultation des employés quant aux licenciements économiques proposés, ce qui était prétendument une exigence des dispositions applicables de la TULRCA.

24. Le Secretary of State for Business, Innovation and Skills (ci-après le «Secretary of State») est intervenu dans la procédure introduite devant le London Central Employment Tribunal à l'encontre de Woolworths, au motif que, compte tenu de l'insolvabilité de l'employeur, le Secretary of State était susceptible d'être tenu au paiement de toute indemnité de protection octroyée en application de la réglementation nationale transposant la directive 2008/94/CE[9]. La Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) (Royaume-Uni) explique que, dans l'hypothèse où une indemnité de protection est octroyée à l'encontre d'Ethel Austin ou Woolworths dans la procédure principale, si l'employeur ne respecte pas cette injonction et qu'un employé s'adresse au Secretary of State par écrit, ce dernier sera tenu de verser le montant auquel l'employé a droit en ce qui concerne cette dette, jusqu'à une limite légale. Si le Secretary of State ne verse pas l'ensemble ou une partie du montant dû, l'employé peut introduire un recours devant un Employment Tribunal, qui est compétent pour statuer sur le montant de toute somme due par le Secretary of State.

25. Le 2 novembre 2011 et le 18 janvier 2012, respectivement, les juridictions précitées ont octroyé des indemnités de protection en faveur des anciens employés de Woolworths et d'Ethel Austin, mais environ 4500 travailleurs se sont vu refuser une indemnité de protection au motif qu'ils avaient travaillé dans des magasins de moins de 20 travailleurs, chaque magasin étant considéré comme un établissement distinct. Sur appel, l'Employment Appeal Tribunal (ci-après l'«EAT») a déclaré, le 30 mai 2013, que, aux fins d'interpréter l'article 188, paragraphe 1, de la TULRCA d'une manière compatible avec la directive 98/59, il était nécessaire de supprimer les mots «dans un seul établissement». L'EAT a également déclaré que les travailleurs licenciés pouvaient invoquer directement la directive et a tenu le Secretary of State pour responsable du paiement des indemnités de protection à l'ensemble des travailleurs.

26. Le Secretary of State a été autorisé à interjeter appel contre la décision de l'EAT devant la Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division). Ayant des doutes quant à l'interprétation à donner à la directive 98/59, la juridiction de renvoi a décidé de surseoir à statuer et d'adresser les questions préjudicielles suivantes à la Cour:

«1) a) L'expression 'au moins égal à 20' à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii), de la directive 98/59/CE […] vise-t-elle le nombre de licenciements prononcés dans l'ensemble des établissements de l'employeur dans lesquels des licenciements sont prononcés au cours d'une période de 90 jours ou bien le nombre de licenciements prononcés dans chacun de ces établissements?

b) Si l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii), vise le nombre de licenciements prononcés dans chacun des établissements, quel est le sens de la notion d'"établissement'? La notion d'"établissement' doit-elle notamment s'entendre comme signifiant l'ensemble de l'activité de commerce de détail concernée, considérée comme une seule unité économique et commerciale ou comme la partie de l'activité où il est envisagé de procéder à des licenciements, plutôt que comme l'unité à laquelle les travailleurs concernés sont affectés pour exercer leur tâche, c'est-à-dire chacun des magasins?

9 — Directive du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (JO L 283, p. 36).

2) Dans des circonstances où un salarié demande le bénéfice de l'indemnité dite de protection à l'encontre d'un employeur de droit privé, l'État membre peut-il invoquer ou plaider que ladite directive ne crée pas de droits directs effectifs à l'encontre de l'employeur lorsque:

a) l'employeur de droit privé aurait été tenu, faute de transposition correcte de la directive par l'État membre, de payer une indemnité dite de protection au salarié en raison de ses manquements en matière d'obligations de consultation en application de la directive, et

b) cet employeur étant en état d'insolvabilité, dans l'hypothèse où il est condamné à verser une indemnité dite de protection, mais ne s'en acquitte pas et qu'il est demandé à l'État membre d'intervenir, ce dernier serait tenu de s'acquitter de cette indemnité dite de protection au bénéfice du salarié, en application de la législation nationale transposant la directive 2008/94/CE […] sous réserve de toute limitation de l'obligation de paiement de l'institution de garantie de l'État membre imposée en application de son article 4?»

B – *Procédures devant la Cour de justice*

27. Bluebird a déposé des observations écrites dans l'affaire C-182/13, et l'USDAW ainsi que B. Wilson dans l'affaire C-80/14. Le gouvernement du Royaume-Uni a également déposé des observations dans ces deux affaires. Le gouvernement espagnol a déposé des observations écrites dans les affaires C-392/13 et C-80/14, tandis que le gouvernement hongrois ainsi que la Commission européenne ont déposé des observations dans l'ensemble des trois affaires.

28. Lors de l'audience commune qui s'est tenue le 20 novembre 2014, l'USDAW et B. Wilson, Bluebird, les gouvernements espagnol et du Royaume-Uni ainsi que la Commission ont présenté des observations orales.

III – Analyse

A – *Remarques introductives*

29. Il ressort de ces affaires que la principale tâche de la Cour consistera à déterminer l'unité pertinente – *du point de vue de l'employeur* – aux fins de calculer si les seuils visés à l'article 1er de la directive 98/59 sont atteints. En particulier, la troisième question dans l'affaire C-182/13 semble être en substance identique à la première question, sous a), dans l'affaire C-80/14, toutes deux se concentrant sur l'expression «au moins égal à 20» figurant à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii), de ladite directive. De même, les première et deuxième questions dans l'affaire C-182/13, la quatrième question dans l'affaire C-392/13 et la première question, sous b), dans l'affaire C-80/14 portent toutes sur l'interprétation correcte de la notion en cause.

30. Toutefois, selon moi, ces deux éléments (les implications de l'expression «au moins égal à 20» et la signification du terme «établissement») présentent un lien – ainsi que cela ressort de la manière dont la Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) a formulé la première question, sous b). En effet, lorsqu'il est question des seuils fixés à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii), de la directive 98/59 qui déclenchent la procédure de consultation, le fait de demander s'il est nécessaire d'additionner le nombre de licenciements dans l'ensemble des établissements de l'employeur n'est rien d'autre, selon moi, qu'une manière différente de demander une clarification quant à la taille appropriée d'un «établissement». Sur cette base, je suis d'avis que les première, deuxième et troisième questions dans l'affaire C-182/13, la quatrième question dans l'affaire C-392/13 et la première question, sous a) et b), dans l'affaire C-80/14 peuvent être examinées ensemble, ce que je propose de faire aux points 36 à 63 des présentes conclusions.

31. Outre cette question principale, deux des affaires (les affaires C-392/13 et C-80/14) soulèvent des questions secondaires, distinctes.

32. Premièrement, la plupart des questions posées par la juridiction espagnole dans l'affaire C-392/13 concernent en fait d'autres aspects de la notion de «licenciements collectifs» telle qu'utilisée dans la directive 98/59. En effet, les première, deuxième et troisième questions portent sur l'interprétation de cette notion *du point de vue des travailleurs*. Selon moi, la réponse à ces questions soit découle clairement de la jurisprudence de la Cour, soit est évidente.

33. Deuxièmement, la seconde question dans l'affaire C-80/14 vise une matière différente, à savoir les conséquences en droit de l'Union d'une mise en œuvre incorrecte de la directive 98/59. Bien que cela ne ressorte pas directement du libellé de cette question, toute réponse présupposera que le Royaume-Uni n'a pas correctement interprété la notion en cause et qu'il n'a donc pas transposé cette directive correctement dans le droit national.

34. De plus, avant d'examiner la question principale, Bluebird affirme que l'affaire C-182/13 est irrecevable, en raison du fait que la notion d'«établissement» serait claire. En outre, le gouvernement espagnol soutient que les circonstances de l'affaire C-392/13 ne feraient pas naître une situation de licenciement collectif relevant de la directive 98/59 étant donné que les seuils ne seraient pas atteints. Par conséquent, le gouvernement espagnol est d'avis que la quatrième question dans cette affaire est hypothétique.

35. Il convient de rappeler, à nouveau, que les questions portant sur l'interprétation du droit de l'Union déférées par une juridiction nationale bénéficient d'une présomption de pertinence [10]. Les demandes d'interprétation de la directive 98/59 dans les affaires C-392/13 et C-80/14 ne semblent pas être sans rapport avec les circonstances des litiges au principal dont les juridictions de renvoi sont saisies. Elles ne paraissent pas non plus être hypothétiques ou dépourvues des informations factuelles ou juridiques nécessaires à la Cour pour permettre à cette dernière de fournir une réponse utile. En particulier, l'argument de Bluebird n'est pas fondé dès lors que les juridictions nationales demeurent entièrement libres de déférer des questions à la Cour si elles le jugent approprié, et le fait que les dispositions dont l'on demande l'interprétation ont déjà été interprétées par la Cour ne rend pas une demande de décision à titre préjudiciel irrecevable [11]. De plus, contrairement à la position défendue par le gouvernement espagnol, il me semble que le Juzgado de lo Social nº 33 souhaite savoir comment interpréter correctement la notion en cause ainsi que les seuils fixés dans la directive 98/59 aux fins de la procédure dont il est saisi. Aux prises avec une situation similaire à une autre occasion, la Cour n'a pas déclaré que les questions déférées étaient irrecevables [12]. Par conséquent, je ne vois aucune raison de traiter différemment les présentes affaires.

B – *La notion en cause*

1. Le paradigme: les arrêts Rockfon [13] et Athinaïki Chartopoiïa [14]

36. D'emblée, je rappelle que l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 définit, avant tout, la notion fondamentale de «licenciements collectifs». Cette notion est demeurée plus ou moins inchangée depuis la moitié des années 70, lors de l'adoption de la première directive relative aux licenciements collectifs [15].

10 — Voir, entre autres, arrêt Gruslin (C-88/13, EU:C:2014:2205, point 28 et jurisprudence citée).

11 — Voir, en ce sens, arrêt Torresi (C-58/13 et C-59/13, EU:C:2014:2088, point 32 ainsi que jurisprudence citée).

12 — Voir arrêt Rodríguez Mayor e.a. (C-323/08, EU:C:2009:770, points 21 à 28).

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Voir article 1er de la directive 75/129.

37. Dans le cadre de la directive 98/59, la définition de l'expression «licenciements collectifs» est divisée en deux parties. La première partie couvre les types de licenciements individuels [16] qui, lorsqu'ils sont effectués en nombre suffisant, donnent lieu à des licenciements collectifs (ci-après les «licenciements relevant de la directive»). La seconde partie couvre les seuils numériques qui, lorsqu'ils sont dépassés au cours d'une certaine période de temps, font naître l'obligation pour l'employeur d'informer et de consulter les travailleurs en application de l'article 2 de la directive 98/59 et déclenchent l'application de la procédure fixée aux articles 3 et 4 de la directive (ci-après la «procédure de protection»). C'est aux fins de ces seuils que la notion en cause est utilisée. En l'espèce, la directive 98/59 autorise les États membres à choisir entre *deux méthodes différentes*, exposées à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), i) et ii), respectivement [17].

38. Ainsi que je l'ai évoqué ci-dessus, la Cour a déjà interprété la notion en cause en rapport avec l'article 1er, paragraphe 1, sous a), i), de la directive 98/59 comme désignant «l'unité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche» [18]. Il va de soi qu'un terme devrait recevoir partout la même signification, afin de préserver la sécurité juridique [19]. C'est la raison pour laquelle l'interprétation en droit fournie par la Cour dans l'arrêt Rockfon (EU:C:1995:420), émise dans le cadre d'une procédure préjudicielle, confirmée ensuite dans l'arrêt Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101), n'ayant pas été assortie de réserve, doit être d'application générale. Il serait manifestement dépourvu de sens d'envisager une interprétation fluctuante d'une notion qui sous-tend une disposition intitulée «Définitions et champ d'application». Le fait de procéder de la sorte priverait cette disposition de tout objet et serait difficilement conciliable avec le principe de sécurité juridique.

39. Ainsi, il est fondé de partir de la prémisse selon laquelle l'interprétation de la notion en cause s'applique erga omnes, en ce compris à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii), de la directive 98/59. Pourtant, étant donné que la jurisprudence existante interprète la notion en cause uniquement en rapport avec la méthode sous i) et que cette interprétation est susceptible, en définitive, de désavantager les travailleurs dans les affaires examinées, la question se pose désormais de savoir s'il est justifié de la modifier au regard des circonstances des affaires déférées.

2. Il n'est pas opportun de recommander de modifier le paradigme

40. Dans les affaires C-182/13 et C-80/14, en particulier, les requérantes au principal suggèrent de nuancer l'interprétation actuelle de la notion en cause en ce qui concerne la méthode sous ii), essentiellement sur la base d'une interprétation téléologique de la directive 98/59.

16 — Il me faut faire observer que la version en langue anglaise de la directive 98/59 utilise le terme «redundancy» (licenciement) dans l'expression «collective redundancies» (licenciements collectifs) (figurant, entre autres, dans le titre de cette directive), mais utilise le mot «dismissal» (licenciement) à son article 1er, paragraphe 1, sous a), aux fins de la définition de «collective redundancies». En revanche, la version en langue française de cette disposition utilise le même mot («licenciement»). Aux fins d'éviter tout doute, j'utiliserai, dans la version en langue anglaise des présentes conclusions, les mots «redundancy» et «dismissal» de manière interchangeable.

17 — Plus spécifiquement, la *première méthode*, fixée à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), i), de la directive 98/59 [ci-après la «méthode sous i)»], contient trois possibilités, dont l'application dépend du nombre total de travailleurs dans l'établissement concerné. Cela implique de mettre en rapport le nombre de licenciements relevant de la directive effectués au cours d'une courte période (30 jours), exprimé en une fraction ou un chiffre absolu, avec le nombre total de travailleurs. En revanche, la *seconde méthode*, fixée à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii) [ci-après la «méthode sous ii)»], semble – du moins à première vue – être plutôt plus simple. Elle exige de déterminer, sur une période de temps plus longue (90 jours), si le nombre de licenciements relevant de la directive dans un établissement donné est supérieur à un chiffre absolu (19), indépendamment du nombre total de travailleurs dans cet établissement.

18 — Voir note 4 des présentes conclusions.

19 — Voir point 6 de l'accord interinstitutionnel, du 22 décembre 1998, sur les lignes directrices communes relatives à la qualité rédactionnelle de la législation communautaire (JO 1999, C 73, p. 1).

a) Réflexions sur la finalité de la directive 98/59

41. À cet égard, la *finalité* déclarée de la directive 98/59 est de promouvoir le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs [20]. Dans ce contexte, deux objectifs distincts ressortent. C'est le premier de ces objectifs qui pourrait sans doute exposer à la critique ou remettre en cause l'interprétation actuelle de la notion en cause (je reviendrai au second objectif au point 51 des présentes conclusions).

42. La directive 98/59 vise, *d'une part*, à instaurer une protection minimale relative à l'information et à la consultation des travailleurs en cas de licenciements collectifs, alors que les États membres restent libres d'adopter des mesures nationales plus favorables aux travailleurs (ci-après l'«objectif de protection sociale») [21]. Par conséquent, la Cour a défini le terme «établissement» de manière très «large» – ou, pour le dire autrement, de manière très intentionnelle – afin de limiter dans la mesure du possible les cas de licenciements collectifs ne relevant pas de la directive 98/59 en raison de la définition légale de ce terme au niveau national [22].

43. Est pertinent pour les affaires C-182/13 et C-80/14 le fait que le Royaume-Uni a opté pour la méthode sous ii) au moment de mettre en œuvre la directive 98/59. Cela étant, il pourrait être soutenu que les décisions de la Cour dans les affaires Rockfon (EU:C:1995:420) et Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101) concernaient uniquement la méthode sous i) ou, à tout le moins, qu'elles traitaient uniquement des licenciements effectués dans un seul établissement [23]. Aux fins de promouvoir la protection des travailleurs, la Cour pourrait adopter une interprétation exigeant de regrouper tous les licenciements relevant de la directive au sein de l'ensemble d'un groupe, effectués dans le contexte d'un exercice de restructuration unique. Sans doute, une telle interprétation n'impliquerait pas même d'interpréter l'article 1er, paragraphe 1, sous a), i) et ii), de la directive 98/59 différemment – c'est-à-dire, en supposant que la *ratio decidendi* de la Cour dans les arrêts précités ne devait s'appliquer qu'aux cas impliquant un seul établissement.

44. Cependant, je crains qu'une telle vision soit erronée.

45. Dans l'arrêt Rockfon, la Cour savait parfaitement que la notion en cause pouvait être interprétée de différentes manières [24]. En dépit des disparités entre les différentes versions linguistiques des directives 75/129 et 98/59, une chose peut être déduite des arrêts Rockfon (EU:C:1995:420) et Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101). En affirmant qu'un «établissement» est l'unité locale d'emploi, la Cour a rejeté l'interprétation défendue par les sociétés employeuses éponymes. En particulier, elle n'a pas jugé approprié d'assimiler la notion en cause à une «entreprise» aux fins du chapitre 1 du titre VII du TFUE, ou à une entité sociale dotée de la personnalité juridique, telle qu'une société anonyme. De même, la Cour n'a pas jugé approprié d'attribuer à cette notion la même signification que celle qu'elle attache au droit d'établissement consacré à l'article 49 TFUE.

20 — Voir arrêt Commission/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, point 47).

21 — Voir arrêt Confédération générale du travail e.a. (C-385/05, EU:C:2007:37, point 44); voir également, en ce qui concerne la directive 75/129, arrêt Rockfon (EU:C:1995:420, point 29).

22 — Voir, entre autres, arrêt Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101, point 26).

23 — Dans l'arrêt Rockfon (EU:C:1995:420), la société éponyme appartenait au groupe Rockwool, avec plus de 300 travailleurs et un service du personnel partagé. Rockfon A/S disposait d'une main-d'œuvre de 162 employés, dont 24 ou 25 ont été licenciés. Dans l'arrêt Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101), le conseil d'administration d'Athinaïki Chartopoiïa AE a décidé de fermer une des trois unités de production avec un personnel de 420 employés.

24 — Voir, en ce sens, arrêt Rockfon (EU:C:1995:420, point 30).

46. Par conséquent, une des leçons à tirer des arrêts Rockfon et Athinaïki Chartopoïïa est que la Cour n'accorde pas d'importance à la manière dont l'entité employeuse est structurée au niveau interne, se concentrant plutôt sur l'unité locale d'emploi [25]. Le fait de modifier désormais cette position au motif qu'un employeur dispose de plusieurs unités locales d'emploi occupant moins de 20 employés ouvrirait la voie, à l'inverse du raisonnement retenu par la Cour dans les arrêts précités, à une interprétation malléable de cette notion selon la structure interne de l'employeur, ce qui serait à son tour en contradiction avec le considérant 11 du préambule de la directive 98/59 [26].

47. En effet, l'approche défendue par les requérantes dans les affaires C-182/13 et C-80/14 consiste à étendre la procédure de protection à *l'ensemble des travailleurs* licenciés au cours du même exercice de restructuration, indépendamment de la taille de l'établissement dans lequel ils travaillaient. Le fait de conférer le niveau de protection maximal en minimisant l'importance de la méthode de mise en œuvre serait, certes, manifestement avantageux pour les travailleurs qui, en vertu de l'interprétation actuelle de la notion en cause, n'ont pas droit à une indemnité de protection. Toutefois, une telle approche ne serait pas conforme à l'objectif d'harmonisation minimale poursuivie par la directive 98/59, qui, ainsi que l'a déclaré à juste titre la Commission lors de l'audience, n'envisage pas comme point de départ une pleine protection pour tous – même dans l'hypothèse où le nombre de licenciements est supérieur aux seuils – dans la mesure où la condition temporelle doit également être respectée [27].

48. De plus, je ne peux accepter, pour ma part, l'idée, formulée lors de l'audience, selon laquelle il pourrait être possible d'utiliser la même unité de référence en rapport à la fois avec la méthode sous i) et la méthode sous ii), à savoir «l'établissement» plutôt que «l'entreprise», et de toutefois inclure, dans le cadre de la méthode sous ii), l'ensemble des licenciements relevant de la directive effectués dans la totalité du groupe et qui ont pour origine le même exercice de restructuration. Cela reviendrait en fait à créer une fiction juridique avec des conséquences inconnues pour la méthode sous i). Il serait bien plus honnête de proposer un revirement de la jurisprudence Rockfon et Athinaïki Chartopoïïa.

49. De plus, il ne m'a pas échappé – pas plus d'ailleurs qu'au gouvernement du Royaume-Uni – que la Cour s'est efforcée de souligner les effets socioéconomiques que des licenciements collectifs seraient susceptibles de provoquer *dans un contexte local et un environnement social déterminés* [28]. Par conséquent, la Cour a interprété la notion en cause comme désignant «l'unité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche» [29]; en d'autres mots, *l'unité locale d'emploi*. La Cour a procédé ainsi, car c'est précisément la communauté locale qui est susceptible de péricliter et disparaître à défaut de protection contre les licenciements collectifs. À l'inverse, les licenciements locaux relevant de la directive qui sont en dessous des seuils ne posent pas le même risque à la survie des communautés locales. Bien que le nombre agrégé de licenciements effectués dans le cadre d'un processus de restructuration puisse être élevé au niveau national, cela ne donne aucune indication quant à la manière dont ces effets sont ressentis localement. Les demandeurs d'emplois locaux, s'ils sont peu nombreux, peuvent plus rapidement être réabsorbés par le marché de l'emploi.

25 — Voir, en particulier, arrêts Rockfon (EU:C:1995:420, point 30) ainsi que Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, point 28).

26 — Ce considérant dispose: «[…] il convient de faire en sorte 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».

27 — En particulier dans le cas d'Ethel Austin, sur environ 1 700 travailleurs licenciés, 490 ont obtenu une indemnité de protection (ce qui signifie qu'un peu plus de 71 % n'en ont pas obtenu). Toutefois, dans le cas de Woolworths, ainsi que cela a été confirmé lors de l'audience, sur au moins 27 000 travailleurs licenciés, 3 233 n'ont pas eu droit à une indemnité de protection (moins de 12 %; voir arrêt de l'EAT, affaires n^{os} UKEAT/0547/12/KN et UKEAT/0548/12/KN, points 30 et 31). En ce qui concerne Bluebird, la décision de renvoi semble indiquer que, sur 105 licenciements dans la région d'Irlande du Nord, 19 travailleurs n'ont pas reçu une indemnité de protection (légèrement plus de 18 %).

28 — Voir arrêt Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, point 28).

29 — Voir arrêts Rockfon (EU:C:1995:420, point 32) ainsi que Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, point 25).

50. Par conséquent, à la lumière des considérations qui précèdent, je ne suis pas convaincu que l'objectif de protection sociale implique sans équivoque l'interprétation suggérée par les requérantes dans les affaires C-182/13 et C-80/14.

51. À plus forte raison, bien qu'elle garantisse un niveau de protection minimal des droits des travailleurs dans les différents États membres, la directive 98/59 cherche également, *d'autre part*, à harmoniser les coûts que de telles règles de protection impliquent pour les entreprises dans l'Union européenne [30]. En effet, en dépit d'une évolution convergente, des différences subsistent, qui peuvent avoir un effet direct sur le fonctionnement du marché interne. À la lecture du libellé de certains considérants du préambule de la directive, il apparaît que le législateur de l'Union a en fait compris que l'objectif de protection sociale ne pouvait être dissocié de l'objectif de marché interne [31]. Par conséquent, ainsi que l'a laissé entendre le gouvernement hongrois, cet objectif appuie l'opinion selon laquelle il est nécessaire d'interpréter la notion en cause de manière uniforme aux fins d'augmenter la transparence et la prévisibilité pour les employeurs qui décident de restructurer leur entreprise.

b) Autres considérations

52. En outre, il convient de rejeter l'idée selon laquelle l'interprétation de la notion en cause devrait être nuancée dans le cadre de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii), de la directive 98/59 pour plusieurs autres raisons.

53. Premièrement, le fait que certaines versions linguistiques [32] se réfèrent au terme «établissements» au pluriel est sans importance. Il s'agit uniquement d'une référence générique. À l'inverse, plusieurs autres versions linguistiques semblent délibérément plus spécifiques [33]. Ces versions se réfèrent au terme «établissements» au pluriel à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), i), de la directive 98/59, mais elles emploient toutefois *le singulier* à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii). Ce libellé plus précis écarterait l'idée selon laquelle l'expression «au moins égale à 20» – telle qu'elle est mentionnée à la troisième question dans l'affaire C-182/13 et à la première question dans l'affaire C-80/14 – désigne le nombre de licenciements dans l'ensemble des établissements de l'employeur.

54. Deuxièmement, si l'on tient compte du *contexte* de la directive 98/59, la Cour a déclaré auparavant que les obligations procédurales fixées aux articles 2 et 3 de la directive 98/59 incombent *uniquement à une filiale en tant qu'employeur et non pas à la société mère de cette filiale*, même si la décision de procéder au licenciement collectif est adoptée par cette dernière, étant donné que la société mère n'a pas la qualité d'employeur [34]. Étant donné que les obligations sont imposées uniquement à la filiale en tant qu'employeur, il serait asymétrique d'exiger que les seuils soient calculés en se référant à l'ensemble du groupe.

30 — Voir arrêt Confédération générale du travail e.a. (EU:C:2007:37, point 43) et, en ce sens, arrêt Commission/Portugal (EU:C:2004:605, point 48 ainsi que jurisprudence citée). Blanpain, R., fait observer, dans *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer, 1991, p. 153 à 154 – en se référant à un exemple spécifique – que la directive 75/129 avait été adoptée en vue d'empêcher les sociétés paneuropéennes de spéculer sur l'endroit (c'est-à-dire, l'État membre) dans lequel les coûts du licenciement des travailleurs seraient les moins élevés.

31 — Je renvoie, en particulier, aux considérants 2 à 4 et 6 du préambule de la directive 98/59: «[…] 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[.] [M]algré une évolution convergente, des différences subsistent entre les dispositions en vigueur dans les États membres en ce qui concerne les modalités et la procédure des licenciements collectifs ainsi que les mesures susceptibles d'atténuer les conséquences de ces licenciements pour les travailleurs[.] [C]es différences peuvent avoir une incidence directe sur le fonctionnement du marché intérieur[.] [L]a réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne […]». Voir, également, arrêt Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638, points 37 à 40).

32 — Telles que les versions en langues anglaise, espagnole, française, italienne et néerlandaise.

33 — Telles que les versions en langues danoise, allemande, finnoise, croate, hongroise et suédoise.

34 — Voir arrêt Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a. (C-44/08, EU:C:2009:533, points 57 et 58).

55. De plus, il faut également tenir compte de la manière dont la notion en cause est généralement utilisée dans le droit du travail de l'Union. En l'espèce, la directive 2002/14/CE [35] prévoit, à son article 2 (intitulé «Définitions»), deux définitions distinctes des notions d'«entreprise» et d'«établissement». De même, l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2008/94, figurant à son chapitre I, intitulé «Champ d'application et définitions», se réfère à l'«entreprise *ou* [à] l'établissement de l'employeur» (mise en italique par mes soins), et l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 2001/23/CE [36], figurant à son chapitre I, intitulé «Champ d'application et définitions», se réfère à «tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement». Cela appuie l'opinion selon laquelle, en matière de droit du travail de l'Union, une entreprise n'est pas la même chose qu'un établissement.

56. Troisièmement, si l'on envisage la *genèse* de la directive 98/59, les travaux préparatoires de la directive 75/129 indiquent que, lorsqu'il a été consulté, le Comité économique et social européen (CESE) avait suggéré de définir le terme «entreprise», figurant dans la proposition initiale de la Commission [37], comme étant une «unité locale d'emploi» [38]. Cependant, dans le texte final, le terme «entreprise» a été remplacé par le terme «établissement» – peut-être en vue de clarifier cette distinction [39]. À la lumière de ces considérations, l'avocat général Cosmas a autant raison aujourd'hui que lorsqu'il avait fait observer que «[…] si le législateur communautaire souhaitait que tous les travailleurs d'une entreprise, quel que soit l'endroit où ils sont employés, soient pris en considération pour déterminer le nombre total des travailleurs sur la base duquel il convient d'apprécier le caractère licite ou illicite du licenciement, *il aurait dû utiliser un terme plus approprié*» [40].

57. De plus, la directive 98/59 n'a pas apporté de réels changements au régime légal auparavant applicable. Elle a simplement fusionné et consolidé les directives 75/129 et 92/56. Aucune modification pertinente n'a été apportée à la notion en cause. Plus précisément, il ressort des travaux préparatoires que le législateur de l'Union n'a pas souhaité en fait apporter des modifications quant au fond [41] et qu'il se satisfaisait de maintenir le statu quo. S'il avait au contraire considéré que l'interprétation donnée par la Cour en 1995 de la notion en cause était erronée, l'adoption de la directive 98/59 lui aurait fourni la parfaite opportunité de modifier cette notion, ainsi que l'a fait observer à juste titre Bluebird lors de l'audience. Cela ne s'est pas produit; de même, il n'y a pas eu de modification à la suite de l'arrêt rendu dans l'affaire Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101) ou à un stade ultérieur. Cela est remarquable, étant donné que certains spécialistes avaient, en fait, signalé au public les conséquences de l'interprétation donnée par la Cour dans l'arrêt Rockfon (EU:C:1995:420) pour le Royaume-Uni [42] – et ce avant même que ne soit adoptée la directive 98/59 [43].

35 — Directive du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs (JO L 80, p. 29).

36 — Directive du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO L 82, p. 16).

37 — COM(72) 1400; voir, notamment, projet d'article 4.

38 — JO 1973, C 100, p. 11, 14.

39 — Voir arrêt Rockfon (EU:C:1995:420, point 33). Cette modification, qui n'est pas intervenue dans toutes les versions linguistiques officielles de l'époque, semble avoir été adoptée entre la consultation du Parlement européen et du CESE.

40 — Voir point 32 des conclusions de l'avocat général Cosmas qu'il a présentées dans l'affaire Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:242). Mise en italique par mes soins.

41 — Voir, à cet égard, procès-verbal de la 2115e réunion du Conseil (AGRI) qui s'est tenue à Bruxelles le 20 juillet 1998 (documents nos C/98/254 et 10395/98), point IX, qui indique que «[l]'objectif est une consolidation directe (ou une 'codification officielle' au sens du [point 1 de l'accord interinstitutionnel du 20 décembre 1994 – méthode de travail accélérée pour la codification officielle des textes législatifs (JO 1996, C 102, p. 2)]), sans modification de substance».

42 — Voir Rubinstein, M., «Highlights: April 2007», *Industrial Relations Law Reports*, 2007, p. 225 et suiv., et Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012, 4e édition, p. 632 et 633.

43 — Voir, en particulier, Rubinstein, M., «Highlights: March 1996», *Industrial Relations Law Reports*, 1996, p. 113 et suiv.

58. Quatrièmement, ainsi que l'USDAW et B. Wilson l'ont fait observer lors de l'audience, il est inhérent à la conception des seuils respectifs fixés par les méthodes sous i) et ii) que celles-ci opèrent différemment. Les deux méthodes fourniront une protection aux travailleurs dans certaines circonstances et non dans d'autres. Lorsque les méthodes sont mises en rapport, l'argument avancé devant la Cour est que la différence d'application est arbitraire. Cependant, cette modulation était voulue étant donné que ce choix de méthode, qui n'apparaissait pas dans la proposition initiale de la Commission, a été spécifiquement introduit par le Conseil de l'Union européenne. Ce qui serait réellement arbitraire, ce serait d'interpréter la méthode sous ii) de la manière suggérée par l'USDAW et B. Wilson, dès lors que cela causerait une réelle rupture dans les niveaux respectifs de protection accordée.

59. À ce stade, il y a lieu de rappeler que, ainsi qu'il a été confirmé lors de l'audience, le Royaume-Uni n'a pas changé de méthode de mise en œuvre de la directive depuis les années 70, durant lesquelles il a légitimement préféré la méthode sous ii) à celle sous i), à une époque où la notion en cause n'était pas claire comme elle l'est aujourd'hui.

60. Cinquièmement, le fait de méconnaître les différences inhérentes entre les méthodes sous i) et sous ii) priverait l'article 5 de la directive 98/59 de tout objet [44]. La directive n'entraîne qu'une harmonisation minimale, ce qui signifie que les États membres peuvent adopter des règles qui sont plus favorables aux travailleurs. Par conséquent, les États membres peuvent, par exemple, fixer des seuils qui appliquent *à la fois* la méthode sous i) et celle sous ii), tel qu'un nombre plus réduit de licenciements relevant de la directive sur une période de temps plus longue.

61. Pour l'ensemble de ces considérations, je partage l'opinion avancée par Bluebird, les gouvernements espagnol, du Royaume-Uni et hongrois, ainsi que par la Commission, selon laquelle la notion en cause doit être interprétée de la même manière à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), i) et ii), de la directive 98/59, c'est-à-dire comme désignant l'unité à laquelle les travailleurs licenciés sont affectés pour réaliser leur tâche. Par conséquent, la directive n'exige pas – ni n'interdit – d'additionner le nombre de licenciements dans l'ensemble des établissements de l'employeur aux fins de vérifier si les seuils fixés à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), sont atteints. Il incombe aux États membres de décider, le cas échéant, d'augmenter le niveau de protection en application de l'article 5 de la directive 98/59, à la condition que, à *chaque* occasion (et non seulement en moyenne, ainsi que le suggère le gouvernement espagnol), cela serait plus favorable aux travailleurs licenciés. Il appartient aux juridictions nationales de vérifier si tel est effectivement le cas.

62. Enfin, il y a également lieu de préciser que, dans les trois affaires, il appartient aux juridictions de renvoi de déterminer de quelle manière précise l'unité locale d'emploi est constituée dans chaque situation, puisqu'il s'agit d'une question de fait. Pour prendre un exemple, si un employeur exploite plusieurs magasins dans un centre commercial, il n'est pas inconcevable que tous ces magasins soient considérés comme formant une seule unité locale d'emploi. Ainsi que l'a fait observer le gouvernement espagnol, cela dépendra de plusieurs éléments: i) de la question de savoir si l'on peut dire de l'unité commune en cause qu'elle présente un certain degré de permanence et de stabilité; ii) de la question de savoir si elle est affectée à l'exécution d'une ou de plusieurs tâches déterminées, et iii) de la question de savoir si ses travailleurs, ses moyens techniques et sa structure organisationnelle lui permettent l'accomplissement de ces tâches. Il n'est pas nécessaire que l'entité en cause soit dotée d'une autonomie juridique, économique, financière, administrative ou technologique pour pouvoir être qualifiée d'établissement [45].

44 — L'article 5 de la directive 98/59 dispose: «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.»

45 — Voir arrêt Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101, points 27 et 28).

63. Eu égard à ce qui précède, il n'est pas nécessaire de se prononcer sur la demande de Bluebird de limiter les effets de l'arrêt dans le temps. Dans l'hypothèse où la Cour ne suivrait pas mon raisonnement, cette demande me paraît, en tout état de cause, injustifiée compte tenu des conditions rigoureuses posées à cet égard [46].

C – *Questions secondaires*

64. Ainsi que je l'ai indiqué précédemment, outre la question principale examinée ci-dessus, les affaires C-392/13 et C-80/14 soulèvent plusieurs autres questions.

1. La première question dans l'affaire C-392/13: la notion de «licenciements collectifs»

65. Par sa première question, le Juzgado de lo Social nº 33 demande, en substance, à la Cour de préciser si la notion de «licenciements collectifs» visée à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition de droit national qui restreint la portée de cette notion aux seules cessations basées sur des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production. Pour rappel, l'article 1er, paragraphe 1, sous a), prévoit que les licenciements relevant de ladite directive sont les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur.

66. Bien que le gouvernement espagnol ait déclaré lors de l'audience qu'il avait opté pour la méthode sous i), il me semble en fait que le Royaume d'Espagne a mis en œuvre une combinaison de la méthode sous i) et de la méthode sous ii): l'article 51, paragraphe 1, du ST prévoit une approche variable selon «trois scénarios», couverte par la méthode sous i), mais combinée à une période (plus longue) de 90 jours, qui laisse penser à la méthode sous ii) [47]. Néanmoins, en l'espèce, la question est de savoir si l'article 51, paragraphe 1, du ST interprète la notion de «licenciement» de manière trop restreinte. Cette notion, qui a une signification uniforme dans le droit de l'Union, couvre toute cessation d'un contrat de travail non voulue par le travailleur, et donc sans son consentement [48]. De plus, la jurisprudence indique que l'expression «motifs non inhérents à la personne du travailleur» doit recevoir une interprétation large [49].

67. En outre, les États membres sont libres, en application de l'article 5 de la directive 98/59, de garantir aux travailleurs une plus grande protection, par exemple, en augmentant la période au cours de laquelle les licenciements relevant de ladite directive peuvent être comptabilisés. Cependant, la directive n'est pas une «*smörgåsbord*», ce qui signifie qu'elle ne peut s'appliquer «à la carte»! Les États membres ne sont pas en droit de compenser une augmentation du niveau de protection en le réduisant pour d'autres aspects, par exemple, en interprétant la notion de «licenciement» de manière plus restrictive [50]. Tout comme pour les méthodes de calcul des seuils – et donc les seuils eux-mêmes –, ils ne disposent pas d'un pouvoir d'appréciation pour cette notion [51].

46 — Voir arrêt Schulz et Egbringhoff (C-359/11 et C-400/11, EU:C:2014:2317, points 57 et suiv.).

47 — Voir arrêt Rodríguez Mayor e.a. (EU:C:2009:770, points 22 à 24). De plus, à l'article 51, paragraphe 1, quatrième alinéa, du ST, le Royaume d'Espagne prévoit qu'il y a licenciements collectifs lorsque la cessation des contrats de travail pour motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production affecte l'ensemble de la main-d'œuvre d'une entreprise à la suite de la cessation totale des activités économiques de l'entreprise bien que les seuils fixés à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 ne soient pas atteints, à condition que le nombre de travailleurs affectés soit supérieur à cinq.

48 — Voir arrêt Agorastoudis e.a. (C-187/05 à C-190/05, EU:C:2006:535, point 28 ainsi que jurisprudence citée).

49 — Voir, en ce sens, arrêt Rodríguez Mayor e.a. (EU:C:2009:770, point 34).

50 — Voir, en ce sens, arrêt Commission/Italie (91/81, EU:C:1982:212, points 8 à 10).

51 — Voir, en ce sens, arrêt Confédération générale du travail e.a. (EU:C:2007:37, point 47).

68. L'article 51, paragraphe 1, premier alinéa, du ST, qui vise à mettre en œuvre l'article 1er de la directive 98/59, se réfère uniquement à «la cessation des contrats de travail pour des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production». Il semblerait qu'une telle limitation restreint la portée ouverte et indéterminée de la notion de «licenciement». La législation espagnole en cause rappelle en fait l'affaire Commission/Portugal, dans laquelle la République portugaise avait illégalement restreint la même notion aux licenciements pour des motifs structurels, technologiques ou conjoncturels [52]. Bien que la Cour ait quelque peu nuancé par la suite, dans l'arrêt Rodríguez Mayor e.a. [53], la portée de cette notion en rapport avec la cessation de contrats de travail résultant du décès de l'employeur, elle a pris un grand soin pour distinguer cette situation particulière de celle de l'arrêt précédent [54]. Étant donné que l'affaire C-392/13 n'implique pas une telle situation particulière, je ne vois aucune raison pour que la Cour se prononce différemment par rapport à l'arrêt Commission/Portugal (EU:C:2004:605). Par conséquent, ainsi que le font observer la juridiction de renvoi et le gouvernement hongrois, l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 s'opposerait à une règle de droit national telle que l'article 51, paragraphe 1, du ST.

69. Cependant, le gouvernement espagnol se réfère à la disposition «fourre-tout» de l'article 51, paragraphe 1, cinquième alinéa, du ST. Elle indique que, hormis l'arrivée du terme des contrats de travail conclus pour une période déterminée ou pour des tâches spécifiques (ci-après les «contrats à durée déterminée»), il faut également prendre en compte toute autre cessation intervenue à l'initiative de l'employeur sur la base de motifs non inhérents à la personne du travailleur concerné, pour autant que le nombre de cessations soit égal ou supérieur à cinq.

70. À cet égard, il convient de faire observer que l'article 51, paragraphe 1, cinquième alinéa, du ST ressemble étroitement à l'article 1er, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la directive 98/59 et qu'il semble le transposer. Cette dernière disposition régit «les licenciements par assimilation», qui sont mis sur le même pied que les «licenciements au sens strict du terme» (les «licenciements au sens strict du terme» étant caractérisés par l'absence de consentement du travailleur) [55]. À la condition que le nombre de licenciements par assimilation soit au moins égal à cinq, ces licenciements relèvent de la directive aux fins du calcul des seuils.

71. Cependant, il n'en demeure pas moins que, en ce qui concerne les «licenciements au sens strict du terme», la directive 98/59 n'exige pas qu'il y ait un minimum de cinq licenciements de ce type avant qu'ils ne comptent en tant que licenciements relevant de la directive, ce que le gouvernement espagnol a reconnu lors de l'audience. Par conséquent, il apparaît que, en exigeant qu'il y ait au moins cinq licenciements pour des motifs autres que des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production, l'article 51, paragraphe 1, du ST restreint indûment la portée de la notion de «licenciement». Par conséquent, je propose à la Cour de répondre à la première question dans l'affaire C-392/13 en ce sens que l'article 1er, paragraphe 1, de ladite directive s'oppose à une telle disposition.

52 — Voir arrêt Commission/Portugal (EU:C:2004:605, point 66 et dispositif). Voir, également, arrêt Commission/Royaume-Uni (C-383/92, EU:C:1994:234, points 29 à 32).

53 — EU:C:2009:770. Cette affaire, qui portait sur une question déférée à titre préjudiciel, présentait une similitude frappante avec celle examinée en l'espèce.

54 — Ibidem (point 52).

55 — Voir arrêt Commission/Portugal (EU:C:2004:605, point 56). Les licenciements par assimilation surviennent, entre autres, lorsque le travailleur est encouragé à donner son accord, par exemple, en échange d'avantages financiers; voir points 46 et 47 des conclusions de l'avocat général Tizzano qu'il a présentées dans l'affaire Commission/Portugal (EU:C:2004:139). Par exemple, des travailleurs pourraient accepter une retraite anticipée volontaire à l'initiative de l'employeur sans que cela leur soit imputable individuellement; voir Barnard, C., op. cit., p. 631.

2. Les deuxième et troisième questions dans l'affaire C-392/13: applicabilité de la directive 98/59 aux contrats à durée déterminée

72. Par ces deux questions, le Juzgado de lo Social nº 33 cherche à obtenir des indications sur l'applicabilité de la directive 98/59 aux contrats à durée déterminée qui ont pris fin, que ce soit en raison de l'écoulement du temps ou de la réalisation d'un service ou d'une tâche prédéfinis.

73. En substance, la deuxième question tend à déterminer s'il y a lieu de prendre en compte les contrats à durée déterminée qui prennent fin en tant que licenciements relevant de la directive, dans le but de calculer les seuils fixés à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59. Cependant, la décision de renvoi laisse entendre que la juridiction de renvoi souhaite uniquement savoir si la directive exige d'elle qu'elle inclut ces cessations dans le calcul des seuils relatifs aux «licenciements au sens strict du terme» – sans nécessairement leur appliquer la procédure de protection.

74. La troisième question, bien que rédigée dans des termes peu clairs, semble poser la question de savoir si l'article 1er, paragraphe 2, sous a), de la directive 98/59 est limité aux licenciements collectifs de travailleurs employés dans le cadre de contrats à durée déterminée, lorsque le motif de licenciement est le même (par exemple, lorsque plusieurs contrats à durée déterminée expirent à la fin d'une saison touristique ou à la suite de la réalisation d'un projet de construction).

75. La réponse à ces deux questions, ainsi que l'ont fait observer, en substance, le gouvernement hongrois et la Commission, découle directement du libellé de l'article 1er, paragraphe 2, sous a), de la directive 98/59. Cette disposition exclut les contrats à durée déterminée du champ d'application de la directive, à moins que les licenciements surviennent avant le terme des contrats en cause ou avant leur accomplissement. Étant donné la nature de tels contrats, qui – ainsi que le fait valoir à juste titre la Commission – prennent nécessairement fin à la date convenue, cette règle semble entièrement logique. En effet, un contrat à durée déterminée qui cesse organiquement n'est pas la même chose que le licenciement d'un travailleur employé de manière permanente pour des motifs non inhérents à ce travailleur.

76. Cette interprétation n'est pas remise en cause par l'article 1er, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la directive 98/59. Ainsi que je l'ai fait observer ci-dessus, cette disposition régit les licenciements par assimilation. À l'inverse, elle ne régit pas les contrats à durée déterminée, qui sont traités exclusivement dans le cadre de l'article 1er, paragraphe 2, de la directive. Alors que les dérogations sont généralement d'interprétation stricte, il n'est pas loisible d'insérer, par voie d'interprétation, une réserve additionnelle au libellé de l'article 1er, paragraphe 2, de la directive 98/59 n'y figurant pas à l'origine. Cela est d'autant plus vrai lorsque, comme en l'espèce, le législateur de l'Union a déjà inséré une limitation spécifique dans le libellé de cette dérogation sans juger nécessaire d'en ajouter une autre. Dans le même ordre d'idée, la Cour a refusé précédemment d'interpréter de manière restrictive une dérogation similaire à l'article 1er, paragraphe 2, de la directive 98/59[56]. A fortiori, il m'est impossible de proposer l'application de l'exclusion des contrats à durée déterminée aux seules situations dans lesquelles les motifs de cessation de tels contrats sont les mêmes.

77. En toute hypothèse, il n'est pas défendu au Juzgado de lo Social nº 33 d'inclure l'ensemble des cessations de contrats à durée déterminée qui prennent fin dans le calcul des seuils, si cela est possible en application du droit espagnol. Ainsi que l'a fait observer le gouvernement hongrois, il n'est pas interdit aux États membres d'adopter, en application de l'article 5 de la directive 98/59, des règles qui sont plus favorables aux travailleurs.

56 — Voir arrêt Nolan (EU:C:2012:638, points 42 et 43).

78. Pour ces motifs, je propose de répondre conjointement aux deuxième et troisième questions dans l'affaire C-392/13 qu'il convient d'interpréter l'article 1er, paragraphe 2, sous a), de la directive 98/59 en ce sens que tous les licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats à durée déterminée sont exclus du champ d'application de cette directive, sauf si de tels licenciements sont effectués avant le terme de tels contrats ou avant leur accomplissement. Il importe peu que les motifs de cessation de tels contrats soient les mêmes. Cela n'exclut pas l'adoption de règles nationales qui sont plus favorables aux travailleurs.

3. La deuxième question dans l'affaire C-80/14: au-delà de l'effet direct vertical

79. Par sa deuxième question, la Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) demande si, dans les circonstances spécifiques de cette affaire, il est interdit à un État membre de soutenir qu'une directive ne peut imposer des obligations à des particuliers en cas de transposition incorrecte. Les raisons pour déférer cette question découlent essentiellement du point de vue défendu par l'USDAW et B. Wilson: un État membre ne saurait invoquer sa propre transposition incomplète de la directive 98/59 dans le cadre d'une procédure dirigée contre des employeurs insolvables du secteur privé lorsque l'État peut lui-même être aux prises avec des recours ultérieurs en application du droit national transposant la directive 2008/94. En d'autres termes, l'argument semble être que la directive 2008/94 transforme en quelque sorte la nature horizontale de la procédure introduite en application de la directive 98/59 en une nature verticale.

80. Vue à travers ce prisme, la question déférée est intéressante. Toutefois, pour que soient déclenchées les obligations découlant de la directive 2008/94, une créance financière relevant du champ d'application de cette directive (telle une indemnité de protection) doit être restée impayée en raison de l'insolvabilité de l'employeur. Si la Cour devait juger que le Royaume-Uni avait erronément transposé la méthode sous ii) (et dans l'hypothèse où est laissée de côté la possibilité d'interpréter le droit national conformément à la directive, un problème que la Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) précise explicitement ne pas être soulevé par la question déférée), le droit à une indemnité de protection présuppose que la directive déploie un effet direct horizontal à l'égard des employeurs du secteur privé – qu'ils soient ou non solvables. À défaut d'un tel effet horizontal, l'argumentation de l'USDAW et de B. Wilson aboutirait au résultat absurde que les travailleurs licenciés collectivement par des employeurs insolvables bénéficieraient de droits plus importants que ceux licenciés collectivement par des employeurs solvables, une idée qui ne saurait être envisagée. En toute hypothèse, il n'a pas été soutenu que la directive 98/59 déployait un effet direct horizontal et je ne vois pas comment tel pourrait être le cas. Dans ces circonstances, l'argumentation avancée par l'USDAW et B. Wilson semble mort-née.

81. Quoi qu'il en soit, étant donné que je ne pense pas que le Royaume-Uni n'a pas donné dûment effet à la directive 98/59, je proposerai à la Cour de ne pas répondre à cette question.

IV – Conclusion

82. À la lumière des considérations qui précèdent, je propose à la Cour de répondre comme suit aux questions déférées dans l'affaire C-182/13 par l'Industrial Tribunal (Northern Ireland), à la quatrième question déférée dans l'affaire C-392/13 par le Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelone, et aux questions déférées dans l'affaire C-80/14 par la Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division):

— La notion d'«établissement», telle que visée à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), ii), de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs a la même signification qu'à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), i), de ladite directive. Cette notion désigne l'unité à laquelle les travailleurs licenciés sont affectés pour effectuer leur tâche, unité qu'il incombe à la juridiction de renvoi de

déterminer. Cela n'exclut pas que les États membres adoptent des règles d'application sur la base de cette notion qui, sans jamais diminuer le niveau de protection minimal, sont plus favorables aux travailleurs. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier que tel est le cas.

Dans l'affaire C-392/13, je propose à la Cour de répondre comme suit aux première, deuxième et troisième questions:

— L'article 1er, paragraphe 1, de la directive 98/59 s'oppose à une disposition de droit national, tel l'article 51, paragraphe 1, de la loi sur le statut des travailleurs, du 29 mars 1995, en vertu de laquelle un minimum de cinq cessations de contrats de travail sans le consentement des travailleurs concernés, pour des motifs autres que des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production, est requis pour que de telles cessations puissent être prises en compte aux fins de déterminer s'il y a eu licenciements collectifs.

— L'article 1er, paragraphe 2, sous a), de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que tous les licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée déterminée ou pour des tâches spécifiques sont exclus du champ d'application de cette directive, sauf si de tels licenciements sont effectués avant le terme de tels contrats ou avant leur accomplissement. Il importe peu de savoir si les motifs de cessation de tels contrats sont les mêmes. Cela n'exclut pas que les États membres adoptent des règles qui, sans jamais diminuer le niveau de protection minimal, sont plus favorables aux travailleurs.