CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. ANTONIO TIZZANO présentées le 11 mars 2004 [1]

I — Préambule

1. Dans la présente affaire introduite par la Commission des Communautés européennes au titre de l'article 226 CE, votre Cour est appelée à constater si la République portugaise a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs [2] (ci-après la «directive»). Elle doit établir si la notion de licenciement collectif figurant dans la directive comprend tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne des travailleurs ou si elle peut être limitée à des licenciements pour des raisons de nature structurelle, technologique ou conjoncturelle.

II — Cadre juridique

A — *La réglementation communautaire*

2. Fondée sur l'article 100 du traité CE (devenu article 94 CE), la directive a été adoptée dans le but d'atténuer les incidences que les divergences entre les dispositions nationales peuvent avoir sur le fonctionnement du marché intérieur (quatrième considérant). Elle vise à renforcer la protection des travailleurs, en tenant compte de la nécessité d'un développement économique et social équilibré dans la Communauté ainsi que des principes de politique sociale consacrés par la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 et à l'article 117 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE) (deuxième et sixième considérants).

3. Aux fins de la présente affaire, il faut rappeler en particulier l'article 1er, para-

1 — Langue originale: l'italien.

2 — JO L 255, p. 16. Cette directive constitue une codification de la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, modifiée par la directive 92/56/CEE du 24 juin 1992 (JO L 245, p. 3).

graphe 1, premier alinéa, de la directive qui dispose:

«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. L'article 1er, paragraphe 1, second alinéa, de la directive concerne lesdits licenciements par assimilation. Il prévoit que, «[p]our 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.»

5. L'article 3 énonce à son tour:

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

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

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

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

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

6. L'article 4 dispose enfin:

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

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

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

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

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

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

4. Les États membres peuvent ne pas appliquer le présent article aux licenciements collectifs intervenant à la suite d'une cessa-

tion des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice.»

B — *La réglementation nationale*

7. La directive a été transposée dans l'ordre juridique portugais par le décret-loi n° 64-A/89, du 27 février 1989, relatif au régime juridique de la cessation du contrat individuel de travail et de la conclusion et *expiration* du contrat de travail à terme (ci-après la «LCCT»), tel que modifié par la loi n° 32/99, du 18 mai 1999.

8. Le droit portugais connaît deux formes de licenciement collectif: a) «le licenciement collectif» au sens strict (section I, articles 16 et suivants de la LCCT) et b) «la cessation du contrat de travail pour suppression d'emploi pour des raisons *d'ordre économique ou commercial, technologique ou conjoncturel* [3], dans les cas différents du licenciement collectif» (section II, articles 26 et suivants de la LCCT).

9. Le licenciement collectif au sens strict est défini par l'article 16 de la LCCT comme:

«la cessation de contrats de travail individuels, à l'initiative de l'employeur, affectant simultanément ou successivement, sur une période de trois mois, de 2 ou 5 employés, selon qu'il s'agit d'une entreprise de 2 à 50 employés ou de plus de 50 employés, pour autant que cette cessation soit fondée sur la fermeture définitive de l'entreprise, d'un ou plusieurs départements ou sur une compression d'effectifs *pour des raisons de nature structurelle, technologique ou conjoncturelle*» [4].

10. On a en revanche une suppression d'emploi pour des raisons d'ordre structurel, technologique ou conjoncturel, au sens de la section II, lorsque les conditions figurant à l'article 16 de la LCCT ne sont pas réunies, c'est-à-dire lorsque le nombre des travailleurs licenciés est inférieur au minimum nécessaire pour le licenciement collectif.

11. Pour ce qui nous intéresse ici, il faut ensuite rappeler l'article 3 de la LCCT qui, après avoir énoncé l'interdiction de licenciements sans juste cause, énumère les causes de cessation du contrat de travail. Parmi celles-ci figure *l'expiration* [5] du contrat de travail qui provoque la cessation automatique de la relation d'emploi.

3 — C'est nous qui soulignons.

4 — C'est nous qui soulignons.

5 — «Caducidade» dans la version originale.

12. Parmi les modes d'*expiration* du contrat de travail, il y a l'impossibilité absolue et définitive pour le travailleur d'accomplir son travail ou pour l'employeur de le recevoir (article 4 de la LCCT).

13. Le contrat de travail *expire* en outre en cas de décès de l'employeur, si les successeurs du défunt ne poursuivent pas l'activité pour laquelle le travailleur a été engagé ou si l'entreprise n'est pas cédée (article 6 de la LCCT).

III — Faits et procédure

14. Par une lettre de mise en demeure du 28 avril 1999, la Commission a informé la République portugaise que, à son avis, en limitant la notion de licenciement collectif à des licenciements pour des raisons structurelles, technologiques ou de conjoncture et en n'élargissant pas cette notion à des licenciements pour toutes les raisons non inhérentes à la personne des travailleurs, elle a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la directive.

15. Le 18 juin 1999, le gouvernement portugais a répondu à la lettre de mise en demeure, en déclarant avoir respecté ses obligations.

16. Non convaincue par cette réponse, le 29 décembre 2000, la Commission a adressé un avis motivé à la République portugaise en réaffirmant sa position.

17. Par une lettre du 2 avril 2001, les autorités portugaises ont reconnu la nécessité de modifier en partie la législation nationale. Ces autorités ont toutefois rejeté les griefs relatifs à la possibilité d'appliquer la directive à des situations où la cessation définitive de l'activité de l'entreprise ne dépend pas de la volonté de l'employeur.

18. Non satisfait par les réponses de la République portugaise, la Commission a saisi la Cour par le présent recours, introduit le 22 février 2002.

IV — Analyse juridique

19. Comme on l'a vu, dans la présente affaire, la Commission reproche à la République portugaise de ne pas avoir correctement transposé la directive dans la mesure où elle aurait limité la notion de licenciement collectif aux licenciements pour des raisons structurelles, technologiques ou conjoncturelles, en conférant ainsi à la protection garantie par la directive un champ d'application plus restreint que celui défini à l'article 1er de la directive elle-même.

20. En particulier, selon la Commission, la législation portugaise finirait par exclure ladite protection dans des cas de déclaration de faillite, de liquidation et procédures analogues, d'expropriation, d'incendie ou autres cas de force majeure, ainsi qu'en cas de cessation de l'activité de l'entreprise à la suite du décès de l'entrepreneur.

21. La République portugaise reconnaît le bien-fondé des remarques de la Commission à propos des cas dans lesquels les contrats de travail expirent à la suite de la cessation de l'activité de l'entreprise provoquée par la déclaration judiciaire de faillite, lorsque la procédure de liquidation se conclut par la fermeture de l'établissement qui n'est pas cédé en totalité.

22. Pour le reste, en revanche, le gouvernement défendeur rejette tous les griefs. À son avis, en effet, parmi les autres situations mentionnées par la Commission, plusieurs ne constituent pas un licenciement collectif parce qu'elles ne sont pas rattachables à la volonté de l'employeur [6], l'une n'est pas soumise au régime de la directive parce qu'elle est à qualifier de licenciement par assimilation [7] et les autres sont déjà réglementées par la législation portugaise sur le licenciement collectif.

23. Pour notre part, disons d'emblée que la défense du gouvernement portugais, pour les raisons que nous allons illustrer, ne nous semble pas convaincante et qu'en revanche le recours de la Commission, malgré quelques incertitudes dans son argumentation, nous semble fondé.

24. Nous ne pouvons pas nous rallier, en premier lieu, à ce qui nous semble être le point de départ du raisonnement du gouvernement défendeur, à savoir la thèse selon laquelle, dès lors que la directive ne précise pas la notion de «licenciement», il faut considérer que cette définition est laissée au législateur national.

25. Il nous semble en effet évident que cette thèse amènerait à de graves conséquences parce que, si chaque État membre était libre de fixer de façon autonome la notion de licenciement, la portée de cette notion serait délimitée différemment selon les diverses législations des États membres, avec le risque que les finalités de l'harmonisation poursuivies par la directive soient sérieusement affectées.

6 — Il s'agirait des cas suivants: la vente séparée des biens de l'entreprise soumise à la faillite et à la liquidation au cas où les établissements fermés n'auraient pas été vendus en totalité; la liquidation des établissements de crédit, des sociétés financières, des entreprises d'investissement et des sociétés de gestion des fonds d'investissements; la dissolution par décret-loi des établissements publics économiques; l'expropriation d'un immeuble provoquant la cessation définitive de l'activité qui y est exercée; l'incendie détruisant les établissements de l'entreprise et provoquant l'impossibilité pour l'entrepreneur de recevoir les prestations de travail.

7 — Le gouvernement portugais se réfère au cas où le rapport de travail cesse à la suite du décès de l'entrepreneur et au refus des héritiers de poursuivre l'activité de l'entreprise.

26. On sait au contraire que l'enseignement de la Cour de justice pour les hypothèses dans lesquelles un texte communautaire utilise des notions sans en fournir une définition est tout autre. Selon la Cour, en effet, «il découle des exigences tant de l'application uniforme du droit communautaire que du principe d'égalité que les termes d'une disposition du droit communautaire qui ne comporte aucun renvoi exprès au droit des États membres pour déterminer son sens et sa portée doivent normalement trouver, dans toute la Communauté, une interprétation autonome et uniforme qui doit être recherchée en tenant compte du contexte de la disposition et de l'objectif poursuivi par la réglementation en cause» [8].

27. La notion de «licenciement» figurant dans la directive doit donc recevoir, comme toutes les notions de droit communautaire, une interprétation «autonome» et uniforme, inspirée précisément des critères indiqués par la Cour.

28. En partant en revanche de la prémisse erronée dont nous venons de parler, le gouvernement portugais élabore sa propre notion du licenciement, entendu comme un acte *volontaire* de l'employeur destiné à mettre un terme à la relation d'emploi, une notion donc dans laquelle le «caractère volontaire» de la mesure constitue une condition essentielle. À partir de cette prémisse, le gouvernement portugais tire la conclusion que la majeure partie des cas critiqués par la Commission ne peuvent être qualifiés de «licenciements», étant donné que le contrat de travail prend fin non par la volonté de l'employeur, mais plutôt de plein droit.

29. À notre avis toutefois, cette conclusion n'est pas en harmonie avec une série d'éléments que nous tentons d'exposer ci-après.

30. Tout d'abord, et en général, elle ne semble pas cohérente avec les finalités de la directive, telles qu'explicitement énoncées dans son deuxième considérant, où il est précisé que l'acte a été adopté parce qu'«il importe de renforcer la protection des travailleurs [...]». Et ce conformément à la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux, expressément rappelée au sixième considérant de la directive, laquelle prévoit que «[l]a 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

8 — Arrêt du 18 janvier 1984, Ekro (327/82, Rec. p. 107, point 11). Voir, en dernier lieu, également l'arrêt du 7 janvier 2004, Wells (C-201/02, Rec. p. I-723, point 37), où la Cour a eu l'occasion de statuer à propos de la notion d'autorisation au sens de l'article 1er, paragraphe 2, de la directive 85/337/CEE du Conseil, du 27 juin 1985, concernant l'évaluation des incidences de certains projets publics et privés sur l'environnement (JO L 175, p. 40), comme suit: «les termes d'une disposition du droit communautaire qui ne comporte aucun renvoi exprès au droit des États membres pour déterminer son sens et sa portée doivent normalement trouver, dans toute la Communauté, une interprétation autonome et uniforme [...]».

les faillites [...]». Ce but ne serait que partiellement atteint si l'on privait les travailleurs de la protection de la directive dans les cas où la cessation du rapport d'emploi est imposée par des circonstances extérieures à la volonté de l'employeur.

31. Il nous semble que plusieurs précédents jurisprudentiels significatifs sont eux aussi inspirés par une interprétation destinée à favoriser la protection des travailleurs. Nous rappelons en particulier l'arrêt Commission/Italie [9], dans lequel la Cour se fonde justement sur le but de la directive, tel qu'énoncé au deuxième considérant, pour donner une interprétation large à la notion d'employeur au sens de l'article 1er de la directive et y inclure en conséquence aussi les personnes qui exercent des activités économiques sans but lucratif.

32. Mais nous pourrions rappeler, comme l'expression d'une orientation non restrictive de la portée des dispositions de la directive, également l'arrêt Commission/Royaume-Uni [10] dans lequel la Cour a reconnu que le Royaume-Uni avait violé la directive parce qu'il en avait limité l'application à des licenciements économiques, et partant à des hypothèses — tout à fait analogues aux licenciements pour raisons structurelles, technologiques ou conjoncturelles visées dans la présente instance — qui n'en couvraient pas toute la portée.

33. À la lumière de ces indications, nous sommes donc conduit à retenir que toute limitation à la portée de la protection offerte par la directive ne saurait être présumée ou induite indirectement, mais doit ressortir clairement du texte de l'acte. Et cela devrait valoir aussi pour l'interprétation qui veut priver les travailleurs des protections de la directive dans les cas où la cessation de la relation d'emploi serait imposée par des circonstances extérieures à la volonté de l'employeur.

34. Mais surtout, et plus précisément, il nous semble que la thèse selon laquelle le caractère volontaire constitue une condition absolue de la condition de «licenciement» est contredite par la directive elle-même. Il ressort en effet du neuvième considérant et de son article 3, paragraphe 1, second alinéa, que la cessation du rapport d'emploi imposée par une décision judiciaire entre dans la notion de licenciement collectif de la directive. Or, il nous semble évident que dans ce cas on ne peut certainement pas parler du caractère «volontaire» du licenciement. Donc, si l'hypothèse a été prise en considération par la directive, cela signifie que, au sens de cette dernière, le caractère volontaire de la cessation du rapport d'emploi ne constitue pas une condition du licenciement. Cela a manifestement pour conséquence que, contrairement à ce qu'estime le gouvernement portugais, une cessation du contrat de travail n'échappe pas à l'application de la directive du seul fait qu'elle est imposée par des circonstances extérieures à la volonté de l'employeur.

9 — Arrêt du 16 octobre 2003 (C-32/02, Rec. p. I-12063, point 26).

10 — Arrêt du 8 juin 1994 (C-383/92, Rec. p. I-2479, point 32): «Il suffit de constater que la notion de 'licenciements économiques' [...] ne recouvre pas la totalité des cas de 'licenciements collectifs' visés par la directive».

35. Il nous semble donc possible de conclure sur ce point qu'il faut entendre par «licenciement» au sens de la directive toute cessation du contrat de travail non voulue par le travailleur et due à des causes qui peuvent même être étrangères à la volonté de l'employeur.

36. Les cas critiqués par la Commission relèvent clairement de la notion de licenciement ainsi définie: la déclaration de faillite, de liquidation, de procédures analogues, l'expropriation, l'incendie ou les autres causes de force majeure, ainsi que la cessation de l'activité de l'entreprise à la suite du décès de l'entrepreneur.

37. Étant donné l'interprétation retenue ici de la notion de licenciement, peu importe que, comme l'objecte le gouvernement portugais, les hypothèses critiquées par la Commission soient qualifiées en droit portugais non de licenciements mais d'*expirations de plein droit* du contrat de travail. En effet, même si sur la base du droit national la cessation a lieu légalement, il reste le fait qu'il s'agit d'une cessation de la relation de travail non voulue par le salarié, donc d'un licenciement au sens de la directive.

38. En tout cas, nous le répétons, l'interprétation des notions de droit communautaire ne saurait dépendre du droit national et des notions correspondantes. Le fait donc que les hypothèses critiquées par la Commission soient qualifiées en droit portugais non comme des licenciements mais comme des *expirations* n'influe pas sur la qualification de celles-ci en tant que licenciements au sens de la directive.

39. D'autre part, justement pour cette raison, le gouvernement portugais ne saurait invoquer son propre droit national comme une cause de justification du défaut de transposition d'une directive communautaire. Selon la jurisprudence bien connue de la Cour sur ce point, en effet, un État membre ne saurait exciper des dispositions de son ordre interne pour justifier le non-respect des obligations et délais résultant des directives communautaires [11].

40. L'argument supplémentaire du gouvernement portugais qui estime pouvoir limiter la notion de licenciement au sens de la directive en faisant référence au régime des licenciements par assimilation visé à l'article 1[er], paragraphe 1, second alinéa, de la directive me paraît également infondé.

41. Selon cette disposition, «[p]our le calcul du nombre de licenciements prévus au premier alinéa, point a), sont assimilées aux

11 — Voir arrêt du 2 décembre 1980, Commission/Italie (42/80, Rec. p. 3635, point 4).

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» [12].

42. Le gouvernement portugais part de la prémisse, à laquelle on peut parfaitement se rallier, que cette disposition est à interpréter dans le sens que lesdits licenciements par assimilation ne sont pas soumis au régime de la directive, mais en relèveraient seulement aux fins du calcul du nombre minimal de licenciements nécessaire pour son applicabilité.

43. Cela dit, à partir des arguments de ce gouvernement il semblerait résulter — en termes du reste contradictoires par rapport à sa notion du licenciement entendu comme un acte volontaire de l'employeur (point 28) — une interprétation de la notion de licenciement par assimilation qui amènerait à retenir comme tel toute cessation du contrat de travail qui aurait lieu à l'initiative de l'employeur.

44. En conséquence, selon le gouvernement portugais, au moins un des cas critiqués par la Commission, celui de la cessation du contrat de travail par les héritiers qui refusent de poursuivre l'activité de l'entreprise, ne serait pas soumis au régime de la directive.

45. Nous relevons cependant en premier lieu que l'initiative de l'employeur ne saurait être le critère servant à distinguer entre les deux hypothèses de licenciement en question. Cela découle, quoique seulement indirectement, du huitième considérant de la directive, selon lequel «pour le calcul du nombre de licenciements prévu dans la définition des licenciements collectifs au sens de la présente directive, il convient d'assimiler aux licenciements *d'autres* formes de cessation du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur» [13]. On déduit à partir de l'adjectif «autres» intercalé entre «licenciements» et «formes de cessation de contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur» que même les licenciements au sens propre peuvent être caractérisés par l'initiative de l'employeur.

46. Mais surtout, si l'interprétation du gouvernement portugais était fondée, il faudrait en déduire que le second alinéa (article 1er, paragraphe 1, de la directive) vide presque complètement de sa portée le premier alinéa de la disposition, étant donné qu'un «licenciement intervenu à l'initiative de l'employeur» se traduit d'habitude par une «cessation du contrat de travail [...] à l'initiative de l'employeur». Si donc on voulait donner un sens à la cœxistence des

12 — C'est nous qui soulignons.

13 — C'est nous qui soulignons.

deux dispositions, il faut retenir que le second alinéa fait allusion à autre chose. Et à ce qu'il nous paraît, également d'après des opinions répandues dans la doctrine, qu'il veuille se référer à des cas où le rapport d'emploi cesse à la suite d'une initiative de l'employeur, mais *avec le consentement du travailleur*, dans les hypothèses où ce dernier serait encouragé à donner ce consentement (par exemple en échange d'avantages financiers).

47. Or, si cette interprétation est correcte, alors le licenciement par assimilation se différencie du licenciement au sens propre non tant en raison de l'initiative de l'employeur, mais parce qu'il existe un consentement du travailleur, ce qui fait en revanche défaut dans le véritable licenciement [14].

48. Cela étant, nous notons que l'accord du travailleur fait clairement défaut dans l'hypothèse évoquée par le gouvernement portugais (cessation du contrat à la suite du décès de l'employeur et de l'absence de poursuite de l'activité de l'entreprise par les héritiers), de sorte que ladite hypothèse ne saurait entrer dans la notion de licenciement par assimilation. Mais, s'il en est ainsi, cette hypothèse doit être qualifiée de «licenciement» au sens de la directive.

14 — Voir arrêt du 12 février 1985, Nielsen & Søn (284/83, Rec. p. 553), où la Cour exclut que la rupture du contrat de travail par le travailleur puisse être qualifiée de licenciement au sens de la directive (point 8).

49. On peut à ce stade constater que, dans leur ensemble, les objections du gouvernement portugais exposées ci-dessus ne sauraient être accueillies. Il faut donc en conclure que les cas critiqués par la Commission relèvent réellement de la notion de licenciement retenue à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive et, d'une façon plus générale, que la directive ne permet pas aux États membres de limiter les garanties en question à des cas de licenciements collectifs pour des raisons structurelles, technologiques ou conjoncturelles.

50. Contre la conclusion que nous avons proposée, le gouvernement portugais fait encore valoir toutefois que diverses dispositions de la directive ne sont pas aptes à être appliquées à des cas où la cessation du contrat de travail ne dépend pas de la volonté de l'employeur. Il se réfère en particulier aux dispositions de la directive (articles 2 et 3) relatives à l'obligation de l'employeur de consulter les représentants des travailleurs, de communiquer la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements et de transmettre à l'autorité publique compétente le projet de licenciements collectifs. Mais il se réfère aussi à l'article 4 de la directive, selon lequel le licenciement ne peut pas prendre effet moins de 30 jours après la notification à l'autorité publique compétente.

51. Selon le gouvernement portugais, étant donné que les dispositions de la directive qui prévoient ces obligations procédurales ne peuvent trouver application dans les cas litigieux, on doit exclure pour ces cas l'application de la directive dans son ensemble.

52. Toutefois, les obligations procédurales visées ci-dessus semblent être, avec les adaptations appropriées, applicables aussi aux cas à propos desquels la Commission reproche le défaut de transposition de la directive. Comme le relève en effet la Commission, les consultations prévues à l'article 2 de la directive n'ont pas seulement pour but de réduire ou d'éviter des licenciements, mais également 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.

53. De même, les obligations de notification à l'autorité publique compétente, figurant à l'article 3 de la directive, pourraient bien être remplies également par un employeur d'une entreprise détruite par un incendie ou par les héritiers d'un entrepreneur décédé. L'interprétation contraire priverait les travailleurs des protections prévues à l'article 4 de la directive qui fixe un délai dans lequel l'autorité précitée a le devoir de chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs prévus.

54. Même la prévision du délai de 30 jours comme délai avant lequel le licenciement ne peut prendre effet (article 4, paragraphe 1, de la directive) est applicable aux cas critiqués par la Commission. Elle permet aux travailleurs tout au moins de percevoir un dernier salaire et, de ce fait, correspond parfaitement au but de la directive de protéger les droits des travailleurs.

55. En conclusion, nous estimons pour les raisons exposées ci-dessus que la République portugaise a manqué aux obligations qui lui sont imposées par la directive et par l'article 249, troisième alinéa, CE, en ayant limité les garanties prévues pour les licenciements collectifs à des licenciements pour des raisons structurelles, technologiques ou conjoncturelles, sans les étendre aux licenciements pour toutes les raisons non inhérentes à la personne du travailleur.

V — Sur les dépens

56. Aux termes de l'article 69, paragraphe 2, du règlement de procédure, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. La Commission ayant conclu à la condamnation de la République portugaise et celle-ci ayant succombé en ses moyens, il y a lieu de la condamner aux dépens.

VI — Conclusion

57. Pour les raisons exposées ci-dessus, nous proposons à la Cour de déclarer ce qui suit:

«1) La République portugaise a manqué aux obligations qui lui sont imposées par la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, et par l'article 249, troisième alinéa, CE, en ayant limité les garanties prévues pour les licenciements collectifs aux licenciements pour raisons structurelles, technologiques ou conjoncturelles, et en n'élargissant pas cette notion à des licenciements pour toutes les raisons non inhérentes à la personne des travailleurs.

2) La République portugaise est condamnée aux dépens.»