ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

11 février 2010 *

Dans l'affaire C-405/08,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Vestre Landsret (Danemark), par décision du 16 septembre 2008, parvenue à la Cour le 18 septembre 2008, dans la procédure

Ingeniørforeningen i Danmark, agissant pour Bertram Holst,

contre

Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Babcock & Wilcox Vølund ApS,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. J. N. Cunha Rodrigues, président de la deuxième chambre, faisant fonction de président de la troisième chambre, MM. A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (rapporteur) et A. Arabadjiev, juges,

* Langue de procédure: le danois.

avocat général: M. Y. Bot,
greffier: M[me] C. Strömholm, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 9 septembre 2009,

considérant les observations présentées:

— pour l'Ingeniørforeningen i Danmark, agissant pour M. Holst, par M[e] K. Schioldann, advokat,

— pour la Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Babcock & Wilcox Vølund ApS, par M[es] P. Knudsen et H. Werner, advokater,

— pour le gouvernement danois, par M. C. Pilgaard Zinglersen et M[me] V. Pasternak Jørgensen, en qualité d'agents,

— pour la Commission des Communautés européennes, par MM. N. B. Rasmussen et J. Enegren, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 29 octobre 2009,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la directive 2002/14/CE 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 (JO L 80, p. 29).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant l'Ingeniørforeningen i Danmark (Fédération danoise des ingénieurs, ci-après l'«IDA»), agissant pour M. Holst, ancien employé de la société Babcock & Wilcox Vølund ApS (ci-après «BWV»), à la Dansk Arbejdsgiverforening (Fédération du patronat danois, ci-après la «DA»), agissant pour BWV, au sujet du licenciement par cette dernière de M. Holst.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 Les dix-huitième, vingt-troisième et vingt-huitième considérants de la directive 2002/14 sont libellés comme suit:

«(18) Ce cadre général [pour l'information et la consultation des travailleurs adapté au nouveau contexte européen] a pour objectif d'établir des exigences minimales applicables dans l'ensemble de la Communauté tout en n'empêchant pas les États membres de prévoir des dispositions plus favorables aux travailleurs.

[…]

(23) L'objectif de la présente directive sera atteint en établissant un cadre général reprenant les principes, les définitions et les modalités en matière d'information et de consultation, que les États membres devront respecter et adapter à leurs réalités nationales, en assurant, le cas échéant, aux partenaires sociaux un rôle prépondérant en leur permettant de définir librement, par voie d'accord, les modalités d'information et de consultation des travailleurs qu'ils jugent les plus conformes à leurs besoins et à leurs souhaits.

[…]

(28) Des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, proportionnées à la gravité des infractions et dissuasives devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la présente directive.»

4 Aux termes de l'article 1er de la directive 2002/14:

«1. La présente directive a pour objectif d'établir un cadre général fixant des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements situés dans la Communauté.

2. Les modalités d'information et de consultation sont définies et mises en œuvre conformément à la législation nationale et aux pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les différents États membres, de manière à assurer l'effet utile de la démarche.

3. Lors de la définition ou de la mise en œuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des travailleurs travaillent dans un esprit de coopération et dans le respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise ou de l'établissement et de ceux des travailleurs.»

5 Les représentants des travailleurs sont définis à l'article 2, sous e), de ladite directive comme étant «les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales».

6 L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2002/14 prévoit:

«Dans le respect des principes énoncés à l'article 1er et sans préjudice des dispositions et/ou pratiques en vigueur plus favorables aux travailleurs, les États membres déterminent les modalités d'exercice du droit à l'information et à la consultation au niveau approprié, conformément à cet article.»

7 L'article 5 de la même directive dispose:

«Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux au niveau approprié, y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le soin de définir librement et à tout moment par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs. Ces accords, et les accords existant à la date figurant à l'article 11, ainsi que les éventuelles prorogations ultérieures de ces accords, peuvent prévoir, dans le respect des principes énoncés à l'article 1er et dans des conditions et limites fixées par les États membres, des dispositions différentes de celles visées à l'article 4.»

8 Aux termes de l'article 7 de ladite directive:

«Les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties suffisantes leur permettant de réaliser d'une façon adéquate les tâches qui leur ont été confiées.»

9 L'article 8 de la directive 2002/14 est libellé comme suit:

«1. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs. En particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires appropriées pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

2. Les États membres prévoient des sanctions adéquates applicables en cas de violation des dispositions de la présente directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.»

10 Conformément à l'article 9, paragraphe 4, de ladite directive, la mise en œuvre de celle-ci ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existant dans les États membres et relative au niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par cette directive.

11 En vertu de l'article 11, paragraphe 1, de la directive 2002/14, les États membres devaient, d'une part, adopter les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à celle-ci au plus tard le 23 mars 2005 ou s'assurer que les partenaires sociaux avaient mis en place à cette date les dispositions nécessaires par voie d'accord, lesdits États devant prendre toutes les dispositions nécessaires pour leur permettre d'être toujours en mesure de garantir les résultats imposés par cette directive. D'autre part, ils devaient informer immédiatement la Commission des Communautés européennes de l'adoption ou de la mise en place desdites dispositions.

La réglementation nationale

La loi relative à l'information et à la consultation des travailleurs

12 La directive 2002/14 a été transposée dans l'ordre juridique danois par la loi nº 303 relative à l'information et à la consultation des travailleurs (lov nº 303 om information og høring af lønmodtagere), du 2 mai 2005 (ci-après la «loi de 2005»), qui est entrée en vigueur le 15 mai 2005.

13 Cette loi s'applique aux travailleurs ne relevant pas du champ d'application d'une convention collective ayant pour objet, notamment, de transposer la directive 2002/14.

14 L'article 8 de la loi de 2005 dispose que les représentants des travailleurs qui doivent être informés et consultés en cette qualité sont protégés contre le licenciement et contre toute modification de leurs conditions de travail dans les mêmes conditions que les délégués du personnel relevant des mêmes catégories professionnelles ou de catégories équivalentes.

15 Il ressort de la décision de renvoi que ledit article se réfère à la protection générale contre le licenciement dont bénéficient les délégués du personnel et les représentants des travailleurs, une telle protection figurant dans la quasi-totalité des conventions et accords collectifs danois, à l'exception du personnel de direction. Cette protection implique que l'employeur a l'obligation de démontrer l'existence de motifs impérieux pour procéder au licenciement d'un délégué du personnel et que ce licenciement ne peut pas être évité, notamment, en licenciant un autre travailleur. Un tel licenciement ne saurait être prononcé qu'en présence d'une impossibilité absolue d'offrir au délégué du personnel un emploi équivalent dans l'entreprise où il est élu.

16 Compte tenu de la faculté de transposer la directive 2002/14 par la voie conventionnelle, l'article 3 de la loi de 2005 dispose que celle-ci n'est pas applicable si l'obligation d'information et de consultation des travailleurs incombant à l'employeur résulte d'une convention ou d'un accord collectifs dont les dispositions sont au moins équivalentes à celles de cette directive.

La loi relative aux employés salariés

17 Tous les employés relevant de la loi relative aux employés salariés (funktionærloven, ci-après la «FL») bénéficient d'une protection contre le licenciement abusif, en vertu de l'article 2 b de cette loi, qui prévoit des indemnisations pouvant aller jusqu'à six mois de salaire si le licenciement ne peut être considéré comme étant fondé sur de justes motifs au regard de la situation du travailleur ou de l'entreprise. La protection consiste en une appréciation du caractère juste ou non du licenciement.

18 Il ressort de la décision de renvoi que la protection prévue par ledit article 2 b est inférieure à celle dont bénéficie un délégué du personnel en vertu des conventions et accords collectifs prévoyant, en cas de licenciement de ce dernier, l'obligation d'établir l'existence de motifs impérieux.

Le Samarbejdsaftalen

19 Le Samarbejdsaftalen est un accord de coopération conclu entre les deux grandes organisations syndicale et patronale danoises, à savoir la Landsorganisationen i Danmark (Confédération générale du travail, ci-après la «LO») et la DA, relatif à l'organisation et au fonctionnement des conseils d'entreprises (ci-après le «Samarbejdsaftalen»).

20 Le Samarbejdsaftalen constitue l'une des mesures portant transposition de la directive 2002/14 par la voie conventionnelle. Il s'applique aux entreprises de plus de 35 salariés et contient des dispositions qui prévoient la mise en place d'un conseil d'entreprise composé de représentants de la direction et des employés, désignés respectivement comme étant les collèges A et B. Le collège B se compose de représentants des employés organisés au sein de la LO et de représentants d'autres catégories d'employés.

21 L'article 4 du Samarbejdsaftalen est libellé comme suit:

«Le délai de préavis de licenciement d'un représentant du collège B siégeant au conseil d'entreprise et qui ne bénéficie pas auparavant de la protection en tant que délégué du personnel est celui éventuellement fixé par la convention collective, majoré de six semaines. Le délai de préavis ne saurait toutefois excéder celui dont bénéficie le délégué du personnel de la même catégorie professionnelle. Pour autant que la demande en soit faite avant les élections au conseil d'entreprise, le collège B au sein dudit conseil peut être complété par des représentants d'une catégorie professionnelle non représentée par les membres ordinaires siégeant à cette instance ou par un délégué du personnel. Par catégorie, on entend un groupe de personnes exerçant le même métier ou ayant suivi une formation particulière. Il s'agit donc de groupes sans représentation directe au conseil d'entreprise, mais qui ont néanmoins le droit d'y siéger si l'un de leurs représentants est élu.»

22 Selon la décision de renvoi, des modifications apportées dans un avenant au Samarbejdsaftalen entré en vigueur le 23 mars 2005 ont permis la représentation au conseil d'entreprise de toutes les catégories professionnelles couvertes par une convention ou un accord collectifs, même celles qui ne sont pas représentées par l'une des parties signataires du Samarbejdsaftalen. Il est également devenu possible de compléter le conseil d'entreprise avec des représentants de catégories professionnelles spécifiques ou de catégories ayant une formation spécifique.

23 Il ressort de la décision de renvoi que sont visées par lesdites modifications des catégories professionnelles ou de personnes non couvertes par une convention ou un accord collectifs, telles que, notamment, les ingénieurs.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

24 M. Holst a été embauché le 1er juillet 1984, en qualité d'ingénieur d'études, par la société BWV en vertu d'un contrat de travail individuel. Il a le statut d'employé salarié et relève, selon la juridiction de renvoi, du champ d'application de la FL.

25 En 2001, M. Holst a été élu au conseil d'entreprise de BWV par le collège des ingénieurs. Ce conseil, qui a été établi conformément au Samarbejdsaftalen, est composé de représentants tant de la direction que des employés. Au sein de ce conseil, siégeaient en qualité de représentants des employés aussi bien des représentants organisés au sein de la LO que des représentants d'autres catégories d'employés.

26 M. Holst a, ainsi que d'autres employés, fait l'objet d'une mesure de licenciement, signifiée le 24 janvier 2006 avec un préavis de six mois, ce licenciement étant motivé par une réduction des effectifs de BWV. Il a contesté le motif du licenciement dont il a fait l'objet.

27 M. Holst est membre de l'IDA, laquelle a agi en tant que mandataire de ce dernier devant la juridiction de renvoi. L'IDA n'est pas membre de la LO et n'a pas conclu d'accord collectif avec BWV, que ce soit pour la catégorie professionnelle des ingénieurs ou pour une autre catégorie de travailleurs. L'IDA n'est donc pas une partie signataire du Samarbejdsaftalen.

28 BWV emploie environ 240 salariés. Elle est membre de la Dansk Industri, une organisation patronale. Cette dernière adhère à la DA.

29 Ainsi qu'il ressort du point 22 du présent arrêt, dans le cadre de la transposition de la directive dans l'ordre juridique danois, le Samarbejdsaftalen a fait l'objet en 2005 d'un avenant, qui, selon les parties signataires de celui-ci, conduit à une transposition correcte de la directive 2002/14.

30 Le 8 novembre 2006, l'IDA, agissant pour le compte de M. Holst, a intenté une action devant le Byretten i Esbjerg (tribunal de première instance d'Esbjerg), en demandant la condamnation de BWV au versement d'une indemnité de licenciement à M. Holst au titre de la FL. L'IDA estimait que ce licenciement n'est pas fondé sur des raisons objectives. Elle faisait également valoir que, en tant que représentant des travailleurs au sein du conseil d'entreprise, M. Holst doit bénéficier d'une protection renforcée contre le licenciement, en application de l'article 7 de la directive 2002/14. En effet, l'intéressé aurait droit à une telle protection qu'il soit ou non membre d'un groupe de travailleurs couvert par une convention ou un accord collectifs.

31 La Dansk Industri, agissant alors en qualité de mandataire de BWV, a conclu au rejet de cette demande en faisant valoir, notamment, que M. Holst avait bénéficié, lors de la résiliation de son contrat, du préavis auquel il avait droit en vertu tant de la FL que du Samarbejdsaftalen. Ce préavis serait de nature à satisfaire aux exigences de la directive 2002/14 telles qu'elles résultent de l'article 7 de celle-ci.

32 Les parties au principal sont convenues de soumettre l'affaire à la juridiction de renvoi et c'est à ce stade que la DA s'est constituée en qualité de mandataire de BWV.

33 Estimant que la solution du litige dont il est saisi nécessite une interprétation de la directive 2002/14, le Vestre Landsret a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Les parties au litige au principal sont en désaccord sur la question de savoir si la directive 2002/14 […] est correctement transposée par [le Samarbejdsaftalen]. Dans ce contexte, il est demandé que soit précisé si la réglementation communautaire s'oppose à une transposition de ladite directive qui a pour effet que des catégories de travailleurs soient couvertes par un accord collectif entre partenaires sociaux ne représentant pas la catégorie professionnelle [de] l'intéressé et que ledit accord collectif n'est pas applicable à cette catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

2) Dans l'hypothèse où, en ce qui concerne la demanderesse au principal, la directive 2002/14 a fait l'objet d'une transposition correcte par le Samarbejdsaftalen, il est demandé d'indiquer si l'article 7 de la directive 2002/14 a été correctement transposé quand il est établi que le Samarbejdsaftalen ne renferme pas de condition de protection renforcée contre le licenciement de catégories professionnelles déterminées.

3) Dans l'hypothèse où la demanderesse au principal est couverte par la [loi de 2005], il est demandé si les conditions de 'protection et de garanties suffisantes leur permettant de réaliser d'une façon adéquate les tâches qui leur ont été confiées' posées par l'article 7 de la directive [2002/14] font obstacle à la transposition de cette disposition telle que réalisée par l'article 8 de la [loi de 2005], qui dispose [que] '[l]es représentants des travailleurs qui doivent être informés et consultés en cette qualité sont protégés contre le licenciement et contre toute modification de leurs conditions de travail dans les mêmes conditions que les délégués du personnel des mêmes catégories professionnelles ou équivalentes', si la transposition ne prévoit pas de condition plus stricte de protection contre le licenciement des catégories professionnelles non couvertes par une convention ou un accord collectifs.»

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

34 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la directive 2002/14 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une transposition de celle-ci par la voie conventionnelle qui a pour effet qu'une catégorie de travailleurs est couverte par la convention collective en cause, alors même que les travailleurs relevant de cette catégorie ne sont pas membres de l'organisation syndicale signataire de ladite convention et que leur secteur d'activité n'est pas représenté par cette organisation.

35 Il ressort de l'article 11, paragraphe 1, de la directive 2002/14 que les États membres peuvent laisser le soin aux partenaires sociaux de mettre en place les dispositions nécessaires pour réaliser la transposition de cette directive, étant entendu que les États membres doivent à tout moment être en mesure de garantir les résultats imposés par celle-ci.

36 Le rôle des partenaires sociaux dans la définition et la mise en œuvre des modalités d'information et de consultation prévues par la directive 2002/14, et donc dans la transposition de celle-ci, n'est pas limité à la mission qui leur est dévolue par ledit article 11, paragraphe 1. En effet, il ressort du vingt-troisième considérant de cette directive que les États membres peuvent assurer aux partenaires sociaux un rôle prépondérant en leur permettant de définir librement, par voie d'accord, les modalités d'information et de consultation des travailleurs qu'ils jugent les plus conformes à leurs besoins et à leurs souhaits.

37 L'article 1er, paragraphe 2, de la même directive prévoit également que lesdites modalités sont définies et mises en œuvre conformément non seulement à la législation nationale, mais également aux pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les différents États membres.

38 De même, aux termes de l'article 5 de la directive 2002/14, les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux, au niveau approprié, le soin de définir librement et à tout moment par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs. Selon le même article, ces accords et ceux existant à la date de transposition de cette directive ainsi que les éventuelles prorogations ultérieures de ces accords peuvent prévoir, dans le respect des principes énoncés à l'article 1er de celle-ci ainsi que dans des conditions et limites fixées par les États membres, des dispositions différentes de celles visées à l'article 4 de ladite directive.

39 La faculté ainsi reconnue aux États membres par la directive 2002/14 est conforme à la jurisprudence de la Cour selon laquelle il est loisible à ces derniers de laisser en premier lieu aux partenaires sociaux le soin de réaliser les objectifs de politique sociale visés par une directive intervenue dans ce domaine (voir en ce sens, notamment, arrêts du 28 octobre 1999, Commission/Grèce, C-187/98, Rec. p. I-7713, point 46, et du 18 décembre 2008, Andersen, C-306/07, Rec. p. I-10279, point 25).

40 Ladite faculté ne dispense pas les États membres de l'obligation de s'assurer, par des mesures législatives, réglementaires ou administratives appropriées, que tous les travailleurs peuvent bénéficier, dans toute son étendue, de la protection qui leur est conférée par la directive 2002/14, la garantie étatique devant intervenir dans toutes les hypothèses où une protection n'est pas assurée d'une autre manière et, notamment, lorsque cette absence de protection est due à la circonstance que les travailleurs dont il s'agit ne sont pas syndiqués (arrêt Andersen, précité, point 26).

41 Dès lors que la catégorie des personnes susceptibles d'être couvertes par une convention collective peut, ainsi que c'est notamment le cas pour une convention collective déclarée d'application générale, être totalement indépendante du fait que ces personnes possèdent ou non la qualité de membres d'une organisation syndicale signataire de cette même convention, la circonstance qu'une personne n'est pas membre d'une telle organisation syndicale n'a pas, par elle-même, pour effet de soustraire cette personne à la couverture juridique conférée par la convention collective en question (arrêt Andersen, précité, point 34).

42 Il s'ensuit que la directive 2002/14, en tant que telle, ne s'oppose pas à ce qu'un travailleur qui n'est pas membre d'une organisation syndicale signataire d'une convention collective mettant en œuvre les dispositions de cette directive bénéficie, en application de cette convention collective, de la protection prévue par ladite directive dans toute son étendue, bien qu'il ne soit pas membre d'une telle organisation syndicale.

43 Selon les observations tant écrites qu'orales soumises à la Cour, les parties sont en désaccord sur la question de savoir si, en droit danois, un représentant des travailleurs tel que M. Holst est ou non couvert par le Samarbejdsaftalen et s'il peut, nonobstant le fait qu'il n'est pas membre de l'organisation syndicale signataire de cet accord, se prévaloir des dispositions protectrices de celui-ci devant les juridictions nationales.

44 Toutefois, dans le cadre d'un renvoi préjudiciel, il incombe à la juridiction de renvoi et non pas à la Cour d'examiner, d'abord, si M. Holst est couvert par le Samarbejdsaftalen et/ou par d'autres dispositions du droit national visant à transposer la directive 2002/14, ensuite, si tous les travailleurs relevant du champ d'application du Samarbejdsaftalen, qu'ils soient ou non membres d'une organisation syndicale, ont le droit de se prévaloir, devant les juridictions nationales, des dispositions protectrices de cet accord, de sorte que tous ces travailleurs bénéficient de la même protection, et, enfin, si, à la lumière des réponses de la Cour aux questions préjudicielles, ledit accord est de nature à garantir aux travailleurs relevant de celui-ci une protection effective des droits que leur confère cette directive (voir, en ce sens, arrêt Andersen, précité, points 28, 29 et 37).

45 Eu égard à ces considérations, il convient de répondre à la première question que la directive 2002/14 doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une transposition de cette directive par la voie conventionnelle qui a pour effet qu'une catégorie de travailleurs est couverte par la convention collective en cause, alors même que les travailleurs relevant de cette catégorie ne sont pas membres de l'organisation syndicale signataire de cette convention et que leur secteur d'activité n'est pas représenté par ladite organisation, pour autant que la convention collective est de nature à garantir aux travailleurs relevant de son champ d'application une protection effective des droits que leur confère cette même directive.

Sur les deuxième et troisième questions

46 Par ses deuxième et troisième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7 de la directive 2002/14 doit être interprété en ce sens qu'il exige qu'une protection renforcée contre le licenciement soit accordée aux représentants des travailleurs.

47 Ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 44 de ses conclusions, la juridiction de renvoi, en posant ces deux questions, s'est fondée sur deux hypothèses différentes selon que, en vertu du droit danois, le licenciement d'un représentant des travailleurs, tel que M. Holst, qui n'est pas membre d'une organisation syndicale signataire du Samarbejdsaftalen, relève du champ d'application de cet accord ou bien de celui de la loi de 2005.

48 Dès lors qu'il appartient non pas à la Cour, mais à la juridiction de renvoi, de déterminer l'applicabilité des dispositions pertinentes de la législation nationale ou d'une convention collective en vigueur au Danemark, la Cour doit se limiter à une interprétation des dispositions de l'article 7 de la directive 2002/14 au regard tant du libellé que de l'esprit de cet article et, de manière générale, de l'objectif poursuivi par cette directive.

49 Conformément à l'article 7 de ladite directive, les États membres doivent veiller à ce que les représentants des travailleurs jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties suffisantes leur permettant de réaliser d'une façon adéquate les tâches qui leur ont été confiées.

50 Or, il ne ressort nullement du libellé et de l'esprit de cet article que, afin de se conformer aux exigences énoncées par celui-ci, une protection renforcée contre le licenciement devrait nécessairement être accordée aux représentants des travailleurs.

51 Par ailleurs, il ressort tant du dix-huitième considérant que de l'article 1er, paragraphe 1, de la directive 2002/14 que celle-ci vise à établir un cadre général fixant des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements situés dans l'Union.

52 Il résulte donc tant du libellé même de l'article 7 de la directive 2002/14 que du fait que celle-ci ne prévoit qu'un cadre général fixant des exigences minimales que le législateur de l'Union a laissé une large marge d'appréciation aux États membres et, sous réserve de l'obligation incombant à ces derniers de garantir les résultats imposés par cette directive, aux partenaires sociaux quant aux mesures de protection et aux garanties qu'il convient d'adopter à l'égard des représentants des travailleurs.

53 Toutefois, si les États membres et, partant, les partenaires sociaux jouissent d'une large marge d'appréciation en ce qui concerne la protection accordée par ledit article 7, cette marge d'appréciation n'est pas illimitée.

54 Selon l'information dont dispose la Cour quant aux mesures prises par le Royaume de Danemark pour transposer la directive 2002/14, un représentant des travailleurs tel que M. Holst, qui n'est pas membre d'une organisation syndicale signataire du Samarbejdsaftalen, bénéficie d'une protection différente selon qu'il relève du champ d'application de la loi de 2005 ou de celui de cet accord. Dans le cas où c'est ce dernier qui est applicable, le représentant des travailleurs semble pouvoir bénéficier d'un délai de préavis prolongé de six semaines, tandis que, en l'absence dudit accord, lorsque la loi de 2005 est applicable à ce représentant, ce dernier semble pouvoir bénéficier de la même protection que celle qui est octroyée aux délégués du personnel relevant des mêmes catégories professionnelles ou de catégories équivalentes et, notamment, le licenciement ne peut intervenir que pour des motifs impérieux.

55 Dans ses observations écrites, la Commission estime que l'existence de telles différences dans la protection qui est accordée aux représentants des travailleurs en

cas de licenciement n'est pas, en soi, contraire à la directive 2002/14 dès lors que les besoins de protection peuvent, par nature, varier en fonction, notamment, du type d'entreprise considéré, de l'État membre concerné et de la profession des représentants en cause.

56 Certes, l'existence de différences entre les États membres, et même au sein d'un seul État membre, s'agissant des modalités d'information et de consultation des travailleurs visées par la directive 2002/14 ne saurait être exclue dès lors que celle-ci laisse une large marge d'appréciation aux États membres et aux partenaires sociaux quant à la définition et à la mise en œuvre desdites modalités.

57 Si la directive 2002/14 n'exige donc pas que la protection accordée aux représentants des travailleurs par une loi de transposition ou par une convention collective adoptée pour transposer cette directive soit identique, il n'en demeure pas moins que ladite protection doit respecter le seuil minimal prévu à l'article 7 de la même directive.

58 À cet égard, ainsi que la Commission le fait valoir, il est clair que le licenciement d'un représentant des travailleurs motivé par sa qualité ou par les fonctions exercées par celui-ci en cette qualité de représentant serait incompatible avec la protection exigée par ledit article 7.

59 Un représentant des travailleurs faisant l'objet d'une décision de licenciement doit donc être en mesure de vérifier, dans le cadre de procédures administratives ou juridictionnelles appropriées, que cette décision n'est pas motivée par sa qualité ou l'exercice de ses fonctions de représentant et les sanctions adéquates doivent être applicables dans l'occurrence où il s'avérerait qu'il existe une relation entre lesdites qualité ou fonctions et la mesure de licenciement prise à l'encontre de ce représentant.

60 S'il est certes loisible aux États membres, ainsi qu'il ressort du point 39 du présent arrêt, de laisser aux partenaires sociaux le soin de mettre en place les dispositions nécessaires pour réaliser la transposition de la directive 2002/14, il n'en demeure pas moins que ces États doivent s'assurer que tous les travailleurs, et notamment leurs représentants, peuvent bénéficier, dans toute son étendue, de la protection qui leur est conférée par cette directive.

61 Si le législateur national adopte, eu égard à l'ensemble des règles pertinentes du droit de l'État membre concerné, une mesure spécifique pour respecter le seuil minimal de protection prévu à l'article 7 de la directive 2002/14, une convention collective prévoyant une mesure de protection différente doit, à tout le moins, pouvoir être soumise à un contrôle du juge national afin de s'assurer que la protection des représentants des travailleurs garantie par cette mesure respecte également, dans son ensemble, un tel seuil minimal.

62 Nonobstant la marge d'appréciation laissée aux États membres et aux partenaires sociaux en la matière, une convention collective prévoyant une protection des représentants des travailleurs inférieure à celle considérée comme nécessaire par le législateur national dans une loi de transposition pour se conformer, dans son ordre juridique interne, à ce seuil minimal de protection prévu à l'article 7 de la directive 2002/14 ne saurait être déclarée conforme à celui-ci. La question de savoir si la protection accordée par une convention collective est inférieure à celle accordée par une loi de transposition doit être examinée également à l'égard de l'ensemble des règles pertinentes du droit national.

63 Dans l'affaire au principal, il ressort des observations soumises à la Cour lors de l'audience que les représentants des travailleurs auxquels le Samarbejdsaftalen s'applique pourraient en principe jouir non seulement d'un délai de préavis prolongé, mais également, dès lors qu'ils entrent, en tant qu'employés salariés, dans le champ

d'application de la FL, d'une protection contre un licenciement abusif. Il semble donc qu'un licenciement intervenu en raison de la qualité ou des fonctions de représentant des travailleurs pourrait être considéré comme un licenciement abusif au sens de cette loi, entraînant pour l'employeur, conformément à l'article 8 de la directive 2002/14, l'application de sanctions.

64 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si cette constatation correspond à la réalité et de s'assurer que, dans le cas où M. Holst, qui n'est pas membre et ne peut, à l'heure actuelle, être membre de l'organisation syndicale signataire du Samarbejdsaftalen, serait couvert soit par la loi de 2005, soit par cet accord ou par la FL, considérée seule ou en combinaison avec l'accord, les dispositions qui lui sont applicables sont de nature à garantir une protection effective des droits que lui confère la directive 2002/14 et, notamment, l'article 7 de celle-ci.

65 Ainsi qu'il ressort de la réponse à la première question et des points 61 et 63 du présent arrêt, une telle protection effective ne saurait être garantie si seuls les travailleurs membres du conseil d'entreprise qui sont affiliés à un syndicat signataire de la convention collective en cause peuvent s'assurer que leur licenciement n'est pas intervenu en raison de leur qualité ou de leurs fonctions de représentants des travailleurs.

66 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre aux deuxième et troisième questions que l'article 7 de la directive 2002/14 doit être interprété en ce sens qu'il n'exige pas qu'une protection renforcée contre le licenciement soit accordée aux représentants des travailleurs. Toutefois, toute mesure prise pour transposer cette directive, qu'elle soit prévue par une loi ou par une convention collective, doit respecter le seuil minimal de protection prévu audit article 7.

Sur les dépens

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

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

1) **La directive 2002/14/CE 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, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une transposition de cette directive par la voie conventionnelle qui a pour effet qu'une catégorie de travailleurs est couverte par la convention collective en cause, alors même que les travailleurs relevant de cette catégorie ne sont pas membres de l'organisation syndicale signataire de cette convention et que leur secteur d'activité n'est pas représenté par ladite organisation, pour autant que la convention collective est de nature à garantir aux travailleurs relevant de son champ d'application une protection effective des droits que leur confère cette même directive.**

2) **L'article 7 de la directive 2002/14 doit être interprété en ce sens qu'il n'exige pas qu'une protection renforcée contre le licenciement soit accordée aux représentants des travailleurs. Toutefois, toute mesure prise pour transposer cette directive, qu'elle soit prévue par une loi ou par une convention collective, doit respecter le seuil minimal de protection prévu audit article 7.**

Signatures