Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

30 avril 2015 *

«Renvoi préjudiciel — Politique sociale — Licenciements collectifs — Directive 98/59/CE — Article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) — Notion d''établissement' — Modalités de calcul du nombre de travailleurs licenciés»

Dans l'affaire C-80/14,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Royaume-Uni), par décision du 5 février 2014, parvenue à la Cour le 14 février 2014, dans la procédure

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,

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. T. von Danwitz, président de chambre, MM. C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (rapporteur) et D. Šváby, juges,

avocat général: M. N. Wahl,

greffier: M. I. Illéssy, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 20 novembre 2014,

considérant les observations présentées:

— pour l'Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) et Mme Wilson, par Mme D. Rose, QC, et M. I. Steele, mandatés par M. M. Cain, solicitor,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M. L. Christie, en qualité d'agent, assisté de M. T. Ward, QC, et de M. J. Holmes, barrister,

* Langue de procédure: l'anglais.

— pour le gouvernement espagnol, par M. L. Banciella Rodríguez-Miñón et M^me^ M. J. García-Valdecasas Dorrego, en qualité d'agents,

— pour le gouvernement hongrois, par MM. M. Fehér et G. Koós ainsi que par M^me^ A. Pálfy, en qualité d'agents,

— pour la Commission européenne, par MM. J. Enegren et R. Vidal Puig ainsi que par M^me^ J. Samnadda, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 5 février 2015,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 1^er^, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 225, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant, d'une part, l'Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) et M^me^ Wilson à WW Realisation 1 Ltd, en liquidation (ci-après «Woolworths»), et, d'autre part, l'USDAW à Ethel Austin Ltd (ci-après «Ethel Austin») ainsi qu'au Secretary of State for Business, Innovation and Skills (secrétaire d'État au Commerce, à l'Innovation et au Savoir-faire, ci-après le «secrétaire d'État au commerce») au sujet de la légalité des licenciements auxquels Woolworths et Ethel Austin ont procédé. Le secrétaire d'État au commerce a été mis en cause dans le litige au principal au motif que, si Woolworths ou Ethel Austin sont condamnées à verser des indemnités dites de protection mais ne peuvent y satisfaire, le secrétaire d'État au commerce sera tenu de verser, aux salariés qui en font la demande, une indemnisation d'un montant qu'il estimera convenable, dans les limites du plafond fixé par la loi, en compensation de cette créance.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Il ressort du considérant 1 de la directive 98/59 que celle-ci a codifié la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 48, p. 29).

4 Aux termes du considérant 2 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 au sein de l'Union européenne.

5 Les considérants 3 et 4 de cette directive énoncent:

«(3) considérant que, malgré 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;

(4) considérant que ces différences peuvent avoir une incidence directe sur le fonctionnement du marché intérieur».

6 Le considérant 7 de ladite directive souligne la nécessité de promouvoir le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

7 L'article 1er de la même directive, intitulé «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;

[...]

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;

[...]»

8 En vertu de l'article 2 de la directive 98/59:

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

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

[...]

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

a) de leur fournir tous renseignements utiles et

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

i) les motifs du projet de licenciement;

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

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

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

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

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

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

[...]»

9 L'article 3, paragraphe 1, de cette directive prévoit:

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

[...]

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

10 L'article 4, paragraphes 1 et 2, de ladite directive est libellé comme suit:

«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.»

11 L'article 5 de la même directive 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.»

Le droit du Royaume-Uni

12 La loi consolidée de 1992 relative aux syndicats et aux relations de travail [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, ci-après la «TULRCA»] vise à mettre en œuvre les obligations incombant au Royaume-Uni en vertu de la directive 98/59.

13 L'article 188, paragraphe 1, de la TULRCA est libellé comme suit:

«Lorsqu'un employeur envisage de licencier pour motif économique 20 salariés ou plus dans un établissement au cours d'une période de 90 jours ou moins, il est tenu de consulter, à propos 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.»

14 Selon l'article 189, paragraphe 1, de la TULRCA, si un employeur manque notamment à l'une des obligations relatives à cette consultation, l'Employment Tribunal (tribunal du travail) peut être saisi d'un recours sur ce fondement par le syndicat de travailleurs concerné, en cas de manquement concernant les représentants d'un syndicat de travailleurs, ou, dans tout autre cas, par tout salarié victime du manquement ou par tout salarié licencié pour motif économique. Si le recours est fondé, le versement d'une indemnité dite «de protection» («protective award»), à titre d'indemnisation, peut être ordonné en vertu de l'article 189, paragraphe 2, de la TULRCA.

15 L'article 189, paragraphe 3, de la TULRCA dispose que l'indemnité de protection vise à indemniser tout salarié qui a fait ou devrait faire l'objet d'un licenciement pour motif économique et pour lequel, dans le cadre de ce licenciement ou projet de licenciement, l'employeur a manqué notamment à l'une des obligations relatives à la consultation.

16 Conformément à l'article 190, paragraphe 1, de la TULRCA, lorsqu'une indemnité de protection est accordée, tout salarié bénéficiaire a en principe droit au versement d'une rémunération par son employeur pour la période protégée.

17 L'article 192, paragraphe 1, de la TULRCA prévoit qu'un salarié susceptible de bénéficier d'une indemnité de protection peut saisir l'Employment Tribunal au motif que l'employeur ne lui a pas versé tout ou partie de la rémunération due au titre de l'indemnité. Si le recours est accueilli, ce tribunal ordonne à l'employeur de lui verser le montant de la rémunération due, conformément à l'article 192, paragraphe 3, de la TULRCA.

18 La partie 12 de la loi de 1996 relative aux droits des travailleurs (Employment Rights Act 1996, ci-après l'«ERA») vise à mettre en œuvre les obligations incombant au Royaume-Uni en vertu de la directive 2008/94/CE 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).

19 L'article 182 de l'ERA dispose:

«Si, sur demande écrite d'un salarié, le secrétaire d'État [compétent] constate

a) que l'employeur du salarié est en état d'insolvabilité,

b) qu'il a été mis fin à l'emploi du salarié, et

c) que, à la date pertinente, le salarié avait droit au paiement de tout ou partie de toute créance visée à la partie 12 [de l'ERA],

il peut, sous réserve des dispositions de l'article 186, demander au National Insurance Fund [(Fonds national de garantie)] de verser au salarié les sommes qu'il estime lui être dues au titre de ces créances.»

20 L'article 183 de l'ERA concerne les circonstances où un employeur se trouve en état d'insolvabilité.

21 En vertu de l'article 184, paragraphe 1, sous a), de l'ERA, les créances visées par la partie 12 de l'ERA incluent tout arriéré de salaire pour une ou plusieurs semaines (huit au plus).

22 L'article 184, paragraphe 2, de l'ERA précise que les rémunérations résultant d'une indemnité de protection due en application de l'article 189 de la TULRCA doivent être considérées comme des arriérés de salaire.

23 L'article 188 de l'ERA dispose que quiconque a introduit une demande de paiement en application de l'article 182 de l'ERA peut saisir l'Employment Tribunal d'une requête en cas de défaut d'un tel paiement par le secrétaire d'État au Commerce ou en cas de paiement d'un montant inférieur à ce qu'il aurait dû être. Si ce tribunal constate que le secrétaire d'État au Commerce devrait effectuer un paiement en application de l'article 182, il rend une décision en ce sens et détermine le montant du paiement à effectuer.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

24 Woolworths et Ethel Austin étaient actives dans le secteur de la grande distribution sur tout le territoire national, exploitant des chaînes de magasins sous les dénominations respectives de «Woolworths» et d'«Ethel Austin». Ces sociétés, devenues insolvables, ont été placées en redressement judiciaire, ce qui a conduit à l'adoption de plans sociaux touchant des milliers de salariés dans tout le Royaume-Uni.

25 Dans ce contexte, l'USDAW, en sa qualité d'organisation syndicale, a introduit des recours devant l'Employment Tribunal, Liverpool, et l'Employment Tribunal, London Central, contre ces deux sociétés, au nom et pour le compte de plusieurs milliers de ses membres, anciens salariés desdites sociétés et licenciés pour motifs économiques.

26 L'USDAW compte plus de 430 000 membres au Royaume-Uni qui occupent des professions très variées.

27 M^me^ Wilson était employée dans l'un des magasins de la chaîne «Woolworths» à Saint Ives (Royaume-Uni) et déléguée de l'USDAW au forum national des salariés (dénommé «cercle des collègues») institué par Woolworths pour connaître de diverses questions, portant notamment sur les consultations préalables en cas de licenciements collectifs.

28 L'USDAW et M^me^ Wilson ont demandé que les employeurs soient condamnés à verser des indemnités de protection aux salariés licenciés au motif que la procédure de consultation préalable à l'adoption des plans sociaux, prévue par la TULRCA, n'avait pas été suivie.

29 Conformément aux dispositions pertinentes de l'ERA, si Woolworths ou Ethel Austin étaient condamnées à verser des indemnités de protection, mais qu'elles n'étaient pas en mesure de le faire, un salarié pourrait exiger ce versement du secrétaire d'État au Commerce, qui serait tenu de

l'indemniser dans les limites du plafond légal, au titre d'arriérés de salaire. Si ledit secrétaire d'État demeurait en défaut de procéder à cette indemnisation, l'Employment Tribunal l'y contraindra judiciairement, à la demande du salarié concerné.

30 Par décisions, respectivement, des 2 novembre 2011 et 18 janvier 2012, l'Employment Tribunal, Liverpool, et l'Employment Tribunal, London Central, ont accordé le bénéfice de l'indemnité de protection à un certain nombre des salariés licenciés de Woolworths et d'Ethel Austin. Toutefois, environ 4 500 anciens salariés se sont vu refuser ce bénéfice au motif qu'ils avaient travaillé dans des établissements occupant moins de 20 salariés et que chaque établissement devait être considéré comme distinct.

31 L'USDAW et M^me^ Wilson ayant interjeté appel de ces décisions devant l'Employment Appeal Tribunal (tribunal d'appel du travail), celui-ci a jugé, par une décision du 30 mai 2013, qu'une lecture de l'article 188, paragraphe 1, de la TULRCA dans un sens compatible avec la directive 98/59 nécessiterait la suppression des termes «dans un établissement», conformément à l'obligation incombant au juge national, conformément à l'arrêt Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395), aux termes duquel ce juge est tenu d'interpréter son droit national à la lumière du texte et de la finalité de la directive concernée. Cette juridiction a également décidé que, d'une part, l'USDAW et M^me^ Wilson pouvaient se prévaloir de l'effet direct des droits tirés de la directive 98/59 au motif que le secrétaire d'État au Commerce était partie au litige et, d'autre part, que celui-ci était tenu de verser les indemnités de protection à chacun des salariés. Il ressort encore de ladite décision que l'obligation de consultation préalable est applicable dès qu'un employeur envisage de licencier 20 salariés ou plus pour motifs économiques, au cours d'une période de 90 jours ou moins, quels que soient les établissements dans lesquels ils sont effectivement employés.

32 C'est dans ce contexte que le secrétaire d'État au Commerce a demandé à pouvoir interjeter appel devant la juridiction de renvoi, ce que l'Employment Appeal Tribunal a autorisé par ordonnance du 26 septembre 2013.

33 La juridiction de renvoi indique que les parties au principal s'accordent sur le fait que, lors de la transposition de la directive 98/59, le Royaume-Uni a fait le choix de la solution prévue à l'article 1^er^, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de cette directive.

34 Cette juridiction précise que l'USDAW et M^me^ Wilson soutiennent devant elle que la notion de «licenciement collectif», figurant à l'article 1^er^, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de la directive 98/59, ne peut se limiter au cas dans lequel au moins 20 travailleurs de chaque établissement font l'objet d'un licenciement au cours d'une période de 90 jours, mais vise le cas où au moins 20 travailleurs salariés d'un même employeur font l'objet d'un licenciement au cours d'une période de 90 jours, quel que soit le nombre de travailleurs dans les établissements concernés, c'est-à-dire les établissements touchés par ces licenciements.

35 L'USDAW et M^me^ Wilson font valoir, à titre subsidiaire, que, même si cette disposition de la directive 98/59 devait être lue comme visant au moins 20 travailleurs faisant l'objet d'un licenciement dans chaque établissement, la notion d'«établissement» doit être interprétée comme désignant l'ensemble de l'activité commerciale exercée respectivement par Woolworths et Ethel Austin. En effet, ce serait l'activité commerciale dans son ensemble qui serait constitutive d'une unité économique.

36 Selon l'USDAW et M^me^ Wilson, considérer que chaque magasin constitue un établissement, au sens de ladite disposition, conduirait à des résultats injustes et arbitraires lorsque, comme en l'espèce, une enseigne importante met un terme à la quasi-totalité de son activité, en licenciant un grand nombre de salariés dans plusieurs points de vente, certains employant 20 salariés ou plus, d'autres moins. Dans un tel cas, il ne serait en effet pas normal que les employés des magasins les plus importants bénéficient d'une procédure de consultation préalable à leur licenciement collectif et que ceux qui travaillent dans des magasins plus petits en soient privés.

37 L'USDAW et M^me^ Wilson sont encore d'avis que, dès lors que, indépendamment du magasin dans lequel ils travaillent, les salariés font partie du même plan de licenciement et que l'objectif de la directive 98/59 est de renforcer la protection des travailleurs, une telle interprétation de la directive 98/59 inciterait les employeurs à diviser leurs activités de manière à s'affranchir des obligations prévues par celle-ci.

38 L'USDAW et M^me^ Wilson estiment que, dès lors que le secrétaire d'État au Commerce est responsable du paiement des indemnités de protection, conformément à la directive 2008/94, elles sont en droit de lui opposer les effets de la directive 98/59, en vertu du principe de l'effet direct vertical qui s'attache à celle-ci.

39 Devant la juridiction de renvoi, le secrétaire d'État au Commerce, se référant aux arrêts Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) et Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), soutient que la notion d'«établissement», au sens de l'article 1^er^, paragraphe 1, sous a), ii), de la directive 98/59, désigne l'unité à laquelle les travailleurs concernés sont affectés pour exercer leur tâche et qu'il convient de conférer à cette notion la même portée que celle qu'elle reçoit au sens des articles 1^er^, paragraphe 1, sous a), i), respectifs des directives 75/129 et 98/59.

40 Le secrétaire d'État au Commerce ajoute que, si le législateur de l'Union avait souhaité que ledit article 1^er^, paragraphe 1, sous a), ii), vise la totalité des travailleurs employés par un employeur, il aurait fait usage d'un autre terme que celui d'«établissement», par exemple celui d'«entreprise» ou d'«employeur».

41 Il en résulterait que, si 19 employés d'un établissement font l'objet d'un licenciement, il n'y a pas de «licenciement collectif», au sens de la directive 98/59, tandis que, si 20 employés sont licenciés, les droits garantis par cette directive trouvent à s'appliquer.

42 Dans ces conditions, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Cour d'appel (Angleterre et pays de Galles) (division civile)] a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) a) L'expression 'au moins égal à 20' figurant à l'article 1^er^, paragraphe 1, sous a), ii), de la directive 98/59 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 1^er^, paragraphe 1, sous a), ii), de cette directive 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 couvrant l'ensemble de l'activité de commerce de détail concernée, considérée comme une seule unité économique et commerciale, ou la partie de cette activité au sein de laquelle 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?

2) Dans des circonstances où un salarié demande le bénéfice de l'indemnité de protection à l'encontre d'un employeur de droit privé, l'État membre concerné peut-il invoquer ou plaider que la directive 98/59 ne crée pas de droits directs effectifs opposables à l'employeur lorsque:

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

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

Sur les questions préjudicielles

43 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, d'une part, si la notion d'«établissement» figurant à l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de la directive 98/59 doit être interprétée de la même manière que la notion d'«établissement» sous a), i), de ce même alinéa et, d'autre part, si l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit une obligation d'information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement, au cours d'une période de 90 jours, d'au moins 20 travailleurs d'un établissement particulier d'une entreprise, et non pas lorsque le nombre cumulé de licenciements dans tous les établissements ou dans certains établissements d'une entreprise pendant la même période atteint ou dépasse le seuil de 20 travailleurs.

44 Ainsi qu'il ressort tant de la décision de renvoi que des observations soumises à la Cour, lors de la transposition de la directive 98/59, le Royaume-Uni a opté pour le seuil d'application de celle-ci figurant à l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de cette directive. En vertu du droit national applicable, lorsqu'un employeur envisage de supprimer au moins 20 emplois dans un établissement, au cours d'une période de 90 jours, il est tenu de respecter une procédure d'information et de consultation des travailleurs à ce sujet.

45 D'emblée, il convient de constater, à cet égard, que, conformément à la jurisprudence de la Cour, la notion d'«établissement», qui n'est pas définie dans la directive 98/59, constitue une notion du droit de l'Union et ne peut se définir par référence aux législations des États membres (voir, en ce sens, arrêt Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, point 25). Elle doit, à ce titre, recevoir une interprétation autonome et uniforme dans l'ordre juridique de l'Union (voir, en ce sens, arrêt Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, point 23).

46 La Cour a déjà interprété la notion d'«établissement» ou d'«établissements» figurant à l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de la directive 98/59.

47 Au point 31 de l'arrêt Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), la Cour, en se référant au point 15 de l'arrêt Botzen e.a. (186/83, EU:C:1985:58), a observé que la relation de travail est essentiellement caractérisée par le lien qui existe entre le travailleur et la partie de l'entreprise à laquelle il est affecté pour exercer sa tâche. La Cour a dès lors décidé, au point 32 de l'arrêt Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), qu'il y a lieu d'interpréter la notion d'«établissement» figurant à l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de la directive 98/59 comme désignant, selon les circonstances, l'unité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche. Le fait que l'unité en cause dispose d'une direction pouvant effectuer de manière indépendante des licenciements collectifs n'est pas essentiel à la définition de la notion d'«établissement».

48 Il ressort du point 5 de l'arrêt Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) que le Royaume de Danemark, dont était originaire la juridiction ayant introduit la demande de décision préjudicielle dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt, avait opté pour la solution prévue à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), i), de ladite directive.

49 Dans l'arrêt Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), la Cour a apporté des précisions supplémentaires à la notion d'«établissement», notamment en jugeant, au point 27 de cet arrêt, que, aux fins de l'application de la directive 98/59, peut notamment constituer un «établissement», dans le cadre d'une entreprise, une entité distincte, présentant une certaine permanence et stabilité, qui est affectée à l'exécution d'une ou de plusieurs tâches déterminées et qui dispose d'un ensemble de travailleurs ainsi que de moyens techniques et d'une certaine structure organisationnelle permettant l'accomplissement de ces tâches.

50 Par l'emploi des termes «entité distincte» et «dans le cadre d'une entreprise», la Cour a précisé que les notions d'«entreprise» et d'«établissement» sont différentes et que l'établissement constitue normalement une partie d'une entreprise. Cela n'exclut cependant pas que, dans le cas où l'entreprise ne dispose pas de plusieurs unités distinctes, l'établissement et l'entreprise puissent coïncider.

51 Au point 28 de l'arrêt Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), la Cour a considéré que la directive 98/59 visant les effets socio-économiques que des licenciements collectifs seraient susceptibles de provoquer dans un contexte local et un environnement social déterminés, l'entité en cause ne doit pas nécessairement être dotée d'une autonomie juridique quelconque ni d'une autonomie économique, financière, administrative ou technologique pour pouvoir être qualifiée d'«établissement».

52 Par conséquent, il ressort de la jurisprudence de la Cour que, lorsqu'une «entreprise» comprend plusieurs entités répondant aux critères précisés aux points 47, 49 et 51 du présent arrêt, c'est l'entité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche qui constitue l'«établissement», au sens de l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de la directive 98/59.

53 Cette jurisprudence s'applique à la présente affaire.

54 Il convient de constater que la signification des termes «établissement» ou «établissements» figurant à l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), i), de la directive 98/59 est la même que celle des termes «établissement» ou «établissements» figurant à l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de cette directive.

55 À cet égard, la circonstance, relevée lors de l'audience devant la Cour, selon laquelle le terme «établissement» est utilisé au pluriel notamment dans les versions en langues anglaise, espagnole, française et italienne de cette disposition est sans pertinence. En effet, dans ces versions linguistiques, le terme «établissements» figure au pluriel tant sous a), i) que sous a), ii) de ladite disposition. De plus, ainsi que M. l'avocat général l'a souligné au point 53 de ses conclusions, plusieurs autres versions linguistiques de l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de la directive 98/59 utilisent ce terme au singulier, ce qui exclut l'interprétation selon laquelle le seuil prévu à cette dernière disposition vise tous les «établissements» d'une «entreprise».

56 L'option figurant à l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de la directive 98/59, à l'exception de la différence des périodes pendant lesquelles les licenciements interviennent, apparaît comme étant une alternative substantiellement équivalente à l'option figurant sous a), i), de cette même disposition.

57 Aucun élément dans le libellé de l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de la directive 98/59 ne suggère qu'il y a lieu de donner une signification différente aux termes «établissement» ou «établissements» figurant au même alinéa de cette disposition.

58 À cet égard, il convient de rappeler que, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), la Cour n'a pas examiné si la République hellénique avait opté pour la solution prévue sous a), i) ou sous a), ii), de l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59. Le dispositif de cet arrêt vise l'article 1er, paragraphe 1, sous a), sans faire de distinction entre les options figurant sous a), i) ou a), ii), de cette disposition.

59 Le fait que le législateur offre un choix aux États membres entre les options figurant, respectivement, à l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), i), et sous a), ii), de la directive 98/59 indique que la notion d'«établissement» ne peut avoir une portée entièrement différente selon que l'État membre concerné opte pour l'une ou l'autre alternative qui lui est proposée.

60 En outre, une différence d'une telle ampleur serait contraire à la nécessité de promouvoir le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, nécessité qui est soulignée par le considérant 7 de la directive 98/59.

61 En ce qui concerne la question soulevée par la juridiction de renvoi de savoir si l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de la directive 98/59 exige de prendre en compte les licenciements effectués dans chaque établissement, considéré séparément, l'interprétation selon laquelle cette disposition exigerait de prendre en compte le nombre total des licenciements opérés dans tous les établissements d'une entreprise augmenterait, certes, significativement le nombre de travailleurs pouvant bénéficier de la protection de la directive 98/59, ce qui correspondrait à l'un des objectifs de celle-ci.

62 Toutefois, il convient de rappeler que cette directive a pour objectif non seulement de renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, mais également, d'une part, d'assurer une protection comparable des droits des travailleurs dans les différents États membres et, d'autre part, de rapprocher les charges qu'entraînent ces règles de protection pour les entreprises de l'Union (voir, en ce sens, arrêts Commission/Royaume-Uni, C-383/92, EU:C:1994:234, point 16; Commission/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, point 48, et Confédération générale du travail e.a., C-385/05, EU:C:2007:37, point 43).

63 Or, une interprétation de la notion d'«établissement», telle que celle évoquée au point 61 du présent arrêt, d'une part, serait contraire à l'objectif visant à assurer une protection comparable des droits des travailleurs dans tous les États membres et, d'autre part, entraînerait des charges très différentes pour les entreprises devant remplir les obligations d'information et de consultation en vertu des articles 2 à 4 de cette directive selon le choix de l'État membre concerné, ce qui irait également à l'encontre de l'objectif poursuivi par le législateur de l'Union qui est de rendre le poids de ces charges comparable dans tous les États membres.

64 Il y a lieu d'ajouter que cette interprétation ferait entrer dans le champ d'application de la directive 98/59 non seulement un groupe de travailleurs concernés par un licenciement collectif, mais, le cas échéant, également un seul travailleur d'un établissement – éventuellement d'un établissement se trouvant dans une agglomération séparée et éloignée des autres établissements de la même entreprise –, ce qui serait contraire à la notion de «licenciement collectif», au sens usuel de cette expression. De plus, le licenciement de ce seul travailleur déclencherait les procédures d'information et de consultation prévues par les dispositions de la directive 98/59, dispositions qui ne sont pas adaptées à un tel cas individuel.

65 Il convient toutefois de rappeler que la directive 98/59 instaure une protection minimale relative à l'information et à la consultation des travailleurs en cas de licenciements collectifs (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., C-385/05, EU:C:2007:37, point 44). À cet égard, il y a lieu de relever que l'article 5 de cette directive a accordé la faculté aux 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.

66 Dans le cadre de cette faculté, l'article 5 de la directive 98/59 permet notamment aux États membres d'accorder la protection prévue par cette directive non seulement aux travailleurs d'un établissement, au sens de l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de ladite directive, qui ont été ou vont être licenciés, mais également à tous les travailleurs concernés par un licenciement d'une entreprise ou d'une partie d'une entreprise d'un même employeur, le terme «entreprise» étant entendu comme recouvrant la totalité des unités distinctes d'emploi de cette entreprise ou de cette partie d'entreprise.

67 Si les États membres sont ainsi en droit de prévoir des règles plus favorables aux travailleurs sur le fondement de l'article 5 de la directive 98/59, ils sont toutefois liés par l'interprétation autonome et uniforme de la notion du droit de l'Union d'«établissement» figurant à l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), i) et ii), de cette directive, telle qu'elle résulte du point 52 du présent arrêt.

68 Il résulte de ce qui précède que la définition figurant à l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), i), et sous a), ii), de la directive 98/59 exige de prendre en compte les licenciements effectués dans chaque établissement considéré séparément.

69 L'interprétation que la Cour a donnée de la notion d'«établissement», rappelée aux points 47, 49 et 51 du présent arrêt, est corroborée par les dispositions 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), dont l'article 2, sous a) et b), établit également une nette distinction entre la notion d'«entreprise» et celle d'«établissement».

70 En l'occurrence, il ressort des observations soumises à la Cour que, les licenciements en cause au principal ayant été effectués au sein de deux groupes de la grande distribution exerçant leur activité à partir de magasins situés dans différentes localités sur tout le territoire national, employant dans la plupart des cas moins de 20 salariés, les Employment Tribunals ont considéré les magasins, auxquels les salariés touchés par ces licenciements étaient affectés, comme des «établissements» distincts. Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si tel est le cas au regard des circonstances concrètes de l'affaire au principal, selon la jurisprudence rappelée aux points 47, 49 et 51 du présent arrêt.

71 Dans ces conditions, il convient de répondre à la première question que, d'une part, la notion d'«établissement» figurant à l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de la directive 98/59 doit être interprétée de la même manière que la notion figurant sous a), i), de ce même alinéa et, d'autre part, que l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit une obligation d'information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement, au cours d'une période de 90 jours, d'au moins 20 travailleurs d'un établissement particulier d'une entreprise, et non lorsque le nombre cumulé de licenciements dans tous les établissements ou dans certains établissements d'une entreprise pendant la même période atteint ou dépasse le seuil de 20 travailleurs.

72 Étant donné que l'examen par la Cour n'a pas révélé que le droit du Royaume-Uni en cause au principal n'était pas conforme à la directive 98/59, il n'y a pas lieu de répondre à la seconde question.

Sur les dépens

73 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 (cinquième chambre) dit pour droit:

La notion d'«établissement» figurant à l'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, 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, doit être interprétée de la même manière que la notion figurant sous a), i), de ce même alinéa.

L'article 1er, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit une obligation d'information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement, au cours d'une période de 90 jours, d'au moins 20 travailleurs d'un établissement particulier d'une entreprise, et non lorsque le nombre cumulé de licenciements dans tous les établissements ou dans certains établissements d'une entreprise pendant la même période atteint ou dépasse le seuil de 20 travailleurs.

Signatures