Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

30 octobre 2025 *

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 98/59/CE – Licenciements collectifs – Article 3, paragraphe 1, premier alinéa – Exigence de notification préalable à l'autorité publique compétente du projet de licenciement collectif – Conformité de la notification aux prescriptions de cette directive – Absence – Validité du licenciement – Article 4, paragraphe 1, premier alinéa – Période de carence de 30 jours »

Dans l'affaire C-134/24 [Tomann] [i],

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), par décision du 1er février 2024, parvenue à la Cour le 20 février 2024, dans la procédure

UR, agissant en qualité d'administrateur judiciaire de V GmbH,

contre

DF,

LA COUR (cinquième chambre),

composée de Mme M. L. Arastey Sahún (rapporteure), présidente de chambre, MM. J. Passer, E. Regan, D. Gratsias et B. Smulders, juges,

avocat général : M. R. Norkus,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour UR, agissant en qualité d'administrateur judiciaire de V GmbH, par Me M. Richter, Rechtsanwalt,

– pour la Commission européenne, par Mme S. Delaude et M. B.-R. Killmann, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 27 février 2025,

* Langue de procédure : l'allemand.

[i] Le nom de la présente affaire est un nom fictif. Il ne correspond au nom réel d'aucune partie à la procédure.

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 3, paragraphe 1, de l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, et de l'article 6 de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO 1998, L 225, p. 16), telle que modifiée par la directive (UE) 2015/1794 du Parlement européen et du Conseil, du 6 octobre 2015 (JO 2015, L 263, p. 1) (ci-après la « directive 98/59 »).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant UR, agissant en qualité d'administrateur judiciaire de V GmbH, à DF au sujet de la validité du licenciement de ce dernier, intervenu dans le cadre d'un projet de licenciement collectif.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Les considérants 2 et 12 de la directive 98/59 énoncent :

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

[...]

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

4 L'article 1er, paragraphe 1, de cette directive prévoit :

« 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 [30] jours :

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

      [...]
   ii) soit, pour une période de [90] 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. »

5 L'article 2 de ladite directive énonce :

« 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 :

[…]

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 ;

   […]

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). »

6 L'article 3, paragraphe 1, premier et quatrième alinéas, de la même directive dispose :

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

[…]

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

7 Aux termes de l'article 4 de la directive 98/59 :

« 1. Les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente prennent effet au plus tôt [30] 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 [60] jours, les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de prolonger le délai initial jusqu'à [60] 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.

[...] »

8 L'article 6 de cette directive est libellé comme suit :

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

Le droit allemand

Le code civil

9 Aux termes de l'article 134 du Bürgerliches Gesetzbuch (code civil, ci-après le « BGB ») :

« Tout acte juridique contraire à une interdiction légale est nul à moins que la loi n'en dispose autrement. »

10 L'article 615 du BGB énonce :

« Si le créancier d'une prestation de services accepte les services avec retard, le prestataire peut exiger la rémunération convenue pour les services non exécutés à cause du retard sans être tenu de les exécuter plus tard. [...] »

La loi sur la protection contre les licenciements

11 L'article 17 du Kündigungsschutzgesetz (loi sur la protection contre les licenciements), dans sa version applicable aux faits au principal (ci-après le « KSchG »), dispose :

« (1) L'employeur est tenu d'effectuer une notification à l'agence pour l'emploi avant de licencier :

1. dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 60 travailleurs : plus de 5 travailleurs,

   [...]

   au cours d'une période de 30 jours calendaires. [...]

   [...]

(3) [...] La notification prévue au paragraphe 1 doit être effectuée par écrit et accompagnée de l'avis du comité d'entreprise sur les licenciements. À défaut d'avis du comité d'entreprise, la notification prend effet si l'employeur apporte des éléments permettant de présumer qu'il a informé le comité d'entreprise au moins deux semaines avant de procéder à la notification au titre du paragraphe 2, première phrase, et s'il rend compte de l'état des consultations. La notification doit contenir des renseignements sur le nom de l'employeur, le siège social et le type d'entreprise, ainsi que sur les motifs du projet de licenciement, le nombre et les catégories des travailleurs à licencier ainsi que des travailleurs habituellement employés, la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements, et les critères prévus pour le choix des travailleurs à licencier. En accord avec le comité d'entreprise, la notification doit également comporter, pour le placement, des renseignements sur le sexe, l'âge, la profession et la nationalité des travailleurs à licencier. [...] »

12 L'article 18, paragraphes 1 et 2, du KSchG est libellé comme suit :

« (1) Les licenciements qui doivent être notifiés en application de l'article 17 ne prennent effet avant l'expiration d'un mois suivant la réception de la notification par l'agence pour l'emploi qu'avec l'accord de ce dernier, ledit accord pouvant aussi être donné rétroactivement jusqu'à la date de dépôt de la demande.

(2) Dans certains cas, l'agence pour l'emploi a la faculté de décider que les licenciements ne prendront pas effet avant l'expiration d'un délai maximal de deux mois suivant la réception de la notification. »

Le livre X du code de la sécurité sociale

13 Aux termes de l'article 20, paragraphes 1 et 2, du Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (livre X du code de la sécurité sociale), dans sa version applicable au litige au principal :

« (1) L'autorité enquête d'office sur les faits. Elle détermine la nature et l'étendue des investigations ; elle n'est pas liée par les arguments et les demandes de preuve des intéressés.

(2) L'autorité doit tenir compte de toutes les circonstances pertinentes pour le cas particulier, y compris celles qui sont favorables pour les intéressés. »

La loi sur l'organisation des juridictions de travail

14 L'article 45 de l'Arbeitsgerichtsgesetz (loi sur l'organisation des juridictions de travail), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après l'« ArbGG »), énonce :

« (1) Une grande chambre est créée au sein du [Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) (ci-après la « grande chambre »)].

(2) La grande chambre statue lorsqu'une chambre souhaite s'écarter de la décision d'une autre chambre ou de la grande chambre sur une question juridique.

(3) Un renvoi devant la grande chambre n'est recevable que si la chambre qui a adopté la décision dont une autre chambre souhaite s'écarter a déclaré, à la demande de cette dernière chambre, qu'elle maintenait sa position juridique. [...] La chambre concernée statue sur la demande et la réponse par voie d'ordonnance adoptée dans la composition requise pour les arrêts. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

15 DF est employé de V GmbH depuis l'année 1994.

16 Le 1er décembre 2020, une procédure d'insolvabilité a été ouverte à l'égard de cette société et UR a été nommé administrateur judiciaire de celle-ci.

17 Le 2 décembre 2020, UR a résilié le contrat de travail de DF avec effet au 31 mars 2021. Il est constant que UR a licencié plus de cinq employés au cours d'une période de 30 jours calendaires.

18 Par la suite, DF a introduit un recours devant l'Arbeitsgericht Hamburg (tribunal du travail de Hambourg, Allemagne) tendant, d'une part, à ce que soit constatée la poursuite de la relation de travail et, d'autre part, à ce que UR soit condamné à maintenir l'emploi de DF jusqu'à la clôture définitive de la procédure engagée en vue de faire annuler son licenciement.

19 Au soutien de son recours, DF fait valoir que la résiliation de son contrat de travail est nulle, UR n'ayant pas procédé préalablement à la notification des licenciements collectifs prévue à l'article 17, paragraphe 1, du KSchG.

20 UR conclut au rejet du recours de DF, en soutenant que la réglementation relative aux licenciements collectifs n'était pas applicable en l'espèce, V GmbH n'employant que 19 salariés au moment de l'ouverture de la procédure d'insolvabilité la concernant. Ainsi, en l'occurrence, le seuil à partir duquel la notification des licenciements collectifs prévue à l'article 17, paragraphe 1, du KSchG est obligatoire n'aurait pas été atteint. Il ressort d'ailleurs de la décision de renvoi que, antérieurement au 31 mars 2021, date de prise d'effet de la résiliation du contrat de travail de DF, UR n'a ni procédé à cette notification ni régularisé l'absence d'une telle notification.

21 Par un jugement du 20 avril 2021, l'Arbeitsgericht Hamburg (tribunal du travail de Hambourg) a fait droit au recours de DF.

22 Par un arrêt du 3 février 2022, le Landesarbeitsgericht Hamburg (tribunal supérieur du travail de Hambourg, Allemagne) a rejeté l'appel interjeté par UR contre ce jugement.

23 UR a introduit un recours en *Revision* contre cet arrêt devant le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), qui est la juridiction de renvoi, lequel a attribué l'affaire au principal à la sixième chambre de cette juridiction (ci-après la « sixième chambre »).

24 Par une ordonnance du 11 mai 2023, cette chambre a constaté que, au moment du licenciement en cause au principal, V GmbH employait, « en règle générale », plus de 20 travailleurs, de sorte que UR aurait dû procéder, avant de résilier le contrat de travail de DF, à la notification des licenciements collectifs en vertu de l'article 17, paragraphe 1, du KSchG.

25 Par une autre ordonnance du 14 décembre 2023, ladite chambre a indiqué qu'elle nourrissait des doutes quant à la sanction à imposer en cas d'absence d'une telle notification ou de manquements à des conditions requises dans le cadre de la procédure de notification par le KSchG. Contrairement à sa propre jurisprudence antérieure, la même chambre est d'avis que cette absence de notification ou ces autres manquements ne sauraient emporter la nullité de la résiliation du contrat de travail en vertu de l'article 134 du BGB. Il appartiendrait au seul législateur de prévoir une telle sanction.

26 Or, d'une part, l'article 17, paragraphes 1 et 3, du KSchG, qui prévoit l'obligation de notification préalable des licenciements collectifs, ne saurait être considéré comme étant une « loi d'interdiction », au sens de l'article 134 du BGB. D'autre part, la « sanction » de nullité ne serait pas non plus prévue à l'article 4, paragraphe 1, de la directive 98/59.

27 La sixième chambre estime néanmoins que, compte tenu de la jurisprudence de la deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) (ci-après la « deuxième chambre ») relative aux sanctions à imposer en cas de manquements commis dans le cadre de la procédure de notification des licenciements collectifs, elle ne peut s'abstenir, dans le cadre de l'affaire dont elle est saisie, de prononcer la nullité du licenciement en cause en s'écartant de sa propre jurisprudence antérieure, sans avoir préalablement procédé à une consultation interne prévue à l'article 45, paragraphe 3, de l'ArbGG, visant à mettre fin à des divergences d'interprétation entre différentes chambres de cette juridiction.

28 Ainsi, sur le fondement de cette disposition, la sixième chambre a, par une ordonnance du 14 décembre 2023, saisi la deuxième chambre de la question de savoir si « [cette] chambre [maintient] l'analyse [...] selon laquelle la résiliation du contrat de travail, en tant qu'acte juridique, viole une interdiction légale, au sens de l'article 134 du [BGB], en emportant la nullité de la résiliation, dans le cas où, lorsqu'intervient cette résiliation, il n'a été procédé à aucune notification valable au titre de l'article 17, paragraphes 1 et 3, [du KSchG] ».

29 Il ressort de la décision de renvoi que cette deuxième chambre, qui est la formation de la juridiction de renvoi ayant introduit la présente demande de décision préjudicielle, a jugé, jusqu'à présent, qu'une résiliation du contrat de travail, effectuée en l'absence d'une telle notification préalable, était nulle et ne saurait mettre fin audit contrat de travail.

30 Or, au regard de la question qui lui a été posée par la sixième chambre, la deuxième chambre estime, à l'instar de la sixième chambre, qu'il peut être disproportionné de considérer, notamment en vertu des obligations imposées par le droit de l'Union, que, en l'absence de notification préalable des licenciements collectifs, la résiliation du contrat de travail concerné doive être annulée. De l'avis de la deuxième chambre, il conviendrait de différencier l'hypothèse

de l'absence totale d'une telle notification de l'hypothèse d'une notification des licenciements collectifs ne remplissant pas les conditions formelles ou matérielles prévues par le droit national ou par le droit de l'Union.

31 S'agissant de la première hypothèse, à savoir l'absence totale de notification préalable des licenciements collectifs, la deuxième chambre indique que, selon le droit national, le contrat de travail ayant fait l'objet d'une résiliation continue à produire ses effets jusqu'à l'expiration d'une période de carence d'un mois, conformément à l'article 18, paragraphe 1, du KSchG. Ainsi, la résiliation d'un contrat de travail intervenue dans le cadre d'un projet de licenciement collectif soumis à l'obligation de notification préalable ne saurait prendre effet qu'à partir du moment où une telle notification est effectuée.

32 Ladite chambre indique également que, en vertu de cet article 18, paragraphe 1, les effets d'une telle résiliation seraient « suspendus » jusqu'à ce que la notification des licenciements collectifs qui a été initialement omise soit effectuée, afin de permettre à l'agence pour l'emploi compétente de préparer le placement des travailleurs concernés par le licenciement collectif.

33 Or, cette disposition devant être interprétée conformément au droit de l'Union, la même chambre se demande si l'article 4, paragraphe 1, de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens qu'une telle résiliation ne saurait prendre effet avant l'expiration du délai de 30 jours qui y est prévu.

34 S'agissant de la seconde hypothèse visée au point 30 du présent arrêt, la deuxième chambre est d'avis que ledit article 4, paragraphe 1, doit être interprété en ce sens que le délai de 30 jours prévu à cette disposition ainsi que celui prévu à l'article 18, paragraphe 1, du KSchG ne sauraient commencer à courir, et donc à expirer, que si la notification des licenciements collectifs est conforme à l'article 3, paragraphe 1, quatrième alinéa, de la directive 98/59.

35 Cette interprétation serait confortée, d'une part, par le renvoi de l'article 4, paragraphe 1, de cette directive à l'article 3, paragraphe 1, de celle-ci ainsi que, d'autre part, par l'objectif que poursuit l'exigence de notification des licenciements collectifs, à savoir permettre à l'autorité publique compétente de chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés, conformément à l'article 4, paragraphes 2 et 3, de ladite directive.

36 En outre, la deuxième chambre se pose la question de savoir si un employeur qui a résilié des contrats de travail en l'absence de notification préalable du projet de licenciement collectif dans le cadre duquel s'inscrivent ces résiliations peut régulariser cette absence de notification ultérieurement, avec pour conséquence que ces résiliations prennent effet à l'expiration du délai de 30 jours prévu à cet article 4, paragraphe 1, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une nouvelle résiliation de ces contrats.

37 Selon cette chambre, le fait que ce délai de 30 jours ne commence à courir qu'à compter de ladite régularisation garantirait à l'autorité publique compétente de disposer d'une période minimale pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs concernés, conformément à l'article 4, paragraphes 2 et 3, de la même directive.

38 Ladite chambre considère que l'arrêt du 27 janvier 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59), ne s'oppose pas à une telle interprétation. En effet, dans cet arrêt, la Cour se serait bornée à constater qu'il n'est possible de procéder aux résiliations des contrats de travail qu'après que

celles-ci ont été notifiées à l'autorité publique compétente, mais n'aurait pas jugé que lesdites résiliations des contrats de travail en l'absence de notification préalable des licenciements collectifs en bonne et due forme sont « irréparablement » entachées de nullité.

39 Ainsi, la « sanction » en cas de notification tardive des licenciements collectifs consisterait en une suspension temporaire des effets juridiques desdites résiliations des contrats de travail et en l'obligation pour l'employeur de rémunérer les employés concernés jusqu'à l'expiration du délai de 30 jours.

40 Enfin, la deuxième chambre cherche à savoir, au regard de l'article 6 de la directive 98/59, selon lequel les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs disposent de procédures administratives et/ou juridictionnelles aux fins de faire respecter les obligations prévues par cette directive, si le droit national peut conférer à la seule autorité publique compétente le soin d'examiner la conformité de la notification préalable du projet de licenciement collectif et de constater l'expiration du délai de 30 jours prévu à l'article 4, paragraphe 1 de ladite directive. Cette constatation revêtirait ainsi un caractère contraignant pour les juridictions du travail ainsi que pour un employé cherchant à contester, dans le cadre d'un litige portant sur la fin de la relation de travail, une telle constatation administrative par la voie d'un recours juridictionnel.

41 La deuxième chambre fait observer qu'il résulte, certes, de l'arrêt du 5 octobre 2023, Brink's Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, point 45), que l'article 6 de la même directive impose aux États membres de garantir une protection juridictionnelle effective aux représentants des travailleurs et/ou aux travailleurs. Cependant, cette exigence se rapporterait uniquement à la procédure de consultation prévue à l'article 2 de la directive 98/59, à laquelle aucune autorité n'est associée, et qui, contrairement à la procédure de notification préalable du projet de licenciement collectif prévue aux articles 3 et 4 de celle-ci, aurait pour objet la prévention des résiliations de contrats de travail des travailleurs concernés. Une autre interprétation serait incompatible avec l'emploi des termes « et/ou » figurant à l'article 6 ainsi qu'au considérant 12 de cette directive.

42 Dans ces conditions, la deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 4, paragraphe 1, de la [directive 98/59] doit-il être interprété en ce sens qu'une [résiliation] de contrat de travail intervenant dans le cadre d'un licenciement collectif soumis à notification ne peut mettre fin à la relation de travail d'un travailleur concerné qu'après l'expiration de la période de carence ?

En cas de réponse affirmative à la première question :

2) Y a-t-il lieu de considérer que l'expiration de la période de carence n'est pas seulement subordonnée à la notification d'un licenciement collectif, mais qu'il faut encore que cette notification satisfasse aux exigences de l'article 3, paragraphe 1, quatrième alinéa, de la directive 98/59 ?

3) L'employeur qui, sans effectuer (en bonne et due forme) une notification d'un licenciement collectif, a procédé à des [résiliations] de contrats de travail qui étaient soumises à une obligation de notification peut-il régulariser cette notification, avec pour conséquence que les relations de travail des travailleurs concernés prennent fin à l'expiration de la période de carence, sous l'effet des [résiliations] de contrats de travail qui avaient déjà été prononcées antérieurement ?

En cas de réponses affirmatives aux première et deuxième questions :

4) Est-il compatible avec l'article 6 de la directive 98/59 que le droit national laisse à l'autorité compétente le soin de déterminer, par la voie d'un acte que le travailleur ne peut attaquer et qui est contraignant pour les tribunaux du travail, la date précise d'expiration de la période de carence, ou le travailleur doit-il impérativement bénéficier d'un droit de recours juridictionnel tendant au contrôle du bien-fondé de la détermination effectuée par l'autorité ? »

Sur la recevabilité de la demande de décision préjudicielle

43 Il est de jurisprudence constante que la procédure instituée à l'article 267 TFUE constitue un instrument de coopération entre la Cour et les juridictions nationales, grâce auquel la première fournit aux secondes les éléments d'interprétation du droit de l'Union qui leur sont nécessaires pour la solution des litiges qu'elles sont appelées à trancher et que la justification du renvoi préjudiciel tient non pas dans la formulation d'opinions consultatives sur des questions générales ou hypothétiques, mais dans le besoin inhérent à la solution effective d'un litige [arrêt du 16 mai 2024, Toplofikatsia Sofia (Notion de domicile du défendeur), C-222/23, EU:C:2024:405, point 39 et jurisprudence citée].

44 Ainsi qu'il ressort des termes mêmes de l'article 267 TFUE, la décision préjudicielle sollicitée doit être « nécessaire » pour permettre à la juridiction de renvoi de « rendre son jugement » dans l'affaire dont elle se trouve saisie [arrêt du 16 mai 2024, Toplofikatsia Sofia (Notion de domicile du défendeur), C-222/23, EU:C:2024:405, point 40 et jurisprudence citée].

45 La Cour a ainsi rappelé qu'il ressort à la fois des termes et de l'économie de l'article 267 TFUE que la procédure préjudicielle présuppose, notamment, qu'un litige soit effectivement pendant devant les juridictions nationales, dans le cadre duquel elles sont appelées à rendre une décision susceptible de prendre en considération l'arrêt préjudiciel [arrêt du 16 mai 2024, Toplofikatsia Sofia (Notion de domicile du défendeur), C-222/23, EU:C:2024:405, point 41 et jurisprudence citée].

46 Or, en l'occurrence, bien que la recevabilité de la demande de décision préjudicielle n'ait été contestée par aucun des intéressés ayant déposé des observations écrites dans le cadre de la présente affaire, il convient de constater que le litige au principal ne sera pas, en définitive, tranché par la deuxième chambre, ce litige étant actuellement pendant devant la sixième chambre.

47 Il n'en demeure pas moins que, selon les indications de la deuxième chambre résumées aux points 25 à 28 du présent arrêt, la décision que cette chambre est appelée à rendre, le cas échéant en prenant en considération le futur arrêt préjudiciel rendu par la Cour dans cette affaire, constitue une étape nécessaire pour la solution du litige au principal.

48 En effet, la deuxième chambre a été saisie par la sixième chambre sur le fondement du paragraphe 3 de l'article 45 de l'ArbGG. Conformément à ce paragraphe, lu en combinaison avec le paragraphe 2 de cet article, lorsqu'une chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) entend s'écarter de la décision d'une autre chambre ou de celle de la grande chambre sur une question juridique, il revient à la grande chambre de statuer, à condition toutefois que la chambre dont il est envisagé de s'écarter de la décision ait préalablement déclaré, à la demande de la chambre saisie, qu'elle maintenait sa position juridique.

49 Cela étant, il apparaît que la procédure de consultation interne prévue à l'article 45, paragraphe 3, de l'ArbGG est nécessaire, en tant que phase intermédiaire obligatoire exigée par le droit national, avant que la sixième chambre puisse statuer sur le fond du litige au principal pendant devant elle [voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 6 octobre 2021, W.Ż. (Chambre de contrôle extraordinaire et des affaires publiques de la Cour suprême – Nomination), C-487/19, EU:C:2021:798, point 94 et jurisprudence citée].

50 Cette procédure de consultation interne semble donc répondre à un besoin objectif de cette sixième chambre, à savoir celui de mettre fin à des divergences d'interprétation entre différentes chambres du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), permettant ainsi à celle-ci, qui entend s'écarter de la décision d'une autre chambre ou de la grande chambre sur une question juridique, de statuer in fine sur le fond du litige au principal pendant devant elle.

51 À cet égard, il y a lieu de relever que, selon la jurisprudence de la Cour, la notion de « rendre son jugement », au sens de l'article 267, deuxième alinéa, TFUE, doit être interprétée de façon large, en ce sens qu'elle englobe l'ensemble de la procédure menant au jugement de la juridiction de renvoi (arrêt du 11 juin 2015, Fahnenbrock e.a., C-226/13, C-245/13 et C-247/13, EU:C:2015:383, point 30 ainsi que jurisprudence citée), ladite notion comprenant l'entier processus de création du jugement (arrêt du 17 février 2011, Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, point 42).

52 Il s'ensuit que la deuxième chambre est habilitée à saisir la Cour à titre préjudiciel dans le cadre de la procédure de consultation interne prévue à l'article 45, paragraphe 3, de l'ArbGG.

53 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, la demande de décision préjudicielle est recevable.

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

54 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que la résiliation d'un contrat de travail, intervenue dans le cadre d'un projet de licenciement collectif soumis à l'obligation de notification à l'autorité publique compétente prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive, ne peut prendre effet qu'à l'expiration du délai de 30 jours prévu à cet article 4, paragraphe 1, premier alinéa.

55 En vue de répondre à cette question, il convient de souligner que, conformément à une jurisprudence constante, aux fins de l'interprétation d'une disposition du droit de l'Union, il y a lieu de tenir compte non seulement des termes de celle-ci, mais également du contexte dans lequel elle s'inscrit et des objectifs poursuivis par la réglementation dont elle fait partie (arrêt du 13 juillet 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, point 25 et jurisprudence citée).

56 S'agissant, en premier lieu, du libellé de l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59, il y a lieu de rappeler que, selon les termes de cette disposition, « [l]les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente prennent effet au plus tôt [30] jours après la notification prévue à l'article 3, paragraphe 1, [premier alinéa,] sans préjudice des dispositions régissant les droits individuels en matière de délai de préavis ».

57 Aux termes de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive, « l'employeur est tenu de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente ».

58 Ainsi, selon le libellé de ces dispositions, la résiliation d'un contrat de travail intervenue dans le cadre d'un projet de licenciement collectif ne saurait prendre effet avant l'expiration du délai prévu à article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de ladite directive qui court à compter de la notification de ce projet (voir, en ce sens, arrêt du 27 janvier 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, point 50), ce qui implique nécessairement la notification de ce projet par l'employeur à l'autorité publique compétente. Il s'ensuit que, en l'absence de cette notification, une telle résiliation ne peut pas prendre effet.

59 S'agissant, en second lieu, du contexte dans lequel s'inscrit l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la même directive et de l'objectif poursuivi par cette disposition, il ressort de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 98/59 que le fait que les licenciements qui ont été notifiés à l'autorité publique compétente ne peuvent prendre effet qu'au terme du délai prévu à cet article 4, paragraphe 1, premier alinéa, se justifie par l'obligation incombant à cette autorité de mettre à profit ce délai pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs ainsi envisagés. L'obligation de notification permet ainsi à ladite autorité d'explorer, sur la base de l'ensemble des informations qui lui sont transmises par l'employeur, les possibilités de limiter, par des mesures adaptées aux données caractérisant le marché de l'emploi et l'activité économique dans lesquels s'inscrivent ces licenciements collectifs, les conséquences négatives desdits licenciements (voir, en ce sens, arrêt du 13 juillet 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, point 35 et jurisprudence citée).

60 Cet article 4, paragraphe 1, premier alinéa, garantit donc une période minimale dont l'autorité publique compétente doit pouvoir disposer pour chercher des solutions pour les travailleurs concernés (arrêt du 27 janvier 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, point 51).

61 Il s'ensuit que, compte tenu du contexte dans lequel s'inscrit le même article 4, paragraphe 1, premier alinéa, l'autorité publique compétente peut considérer que la résiliation d'un contrat de travail intervenue dans le cadre d'un projet de licenciement collectif ne prend pas effet avant l'expiration du délai de 30 jours prévu à cette disposition, qui court à compter de la notification de ce projet à cette autorité, ce qui implique nécessairement la notification dudit projet par l'employeur à ladite autorité.

62 Ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 79 de ses conclusions, l'objectif poursuivi par cette disposition, consistant à permettre à cette autorité, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 98/59, de chercher, pendant ce délai, des solutions aux problèmes posés par les

licenciements collectifs envisagés, serait compromis si la résiliation d'un contrat de travail intervenue dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pouvait prendre effet en l'absence de ladite notification ou avant l'expiration dudit délai.

63 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que la résiliation d'un contrat de travail, intervenue dans le cadre d'un projet de licenciement collectif soumis à l'obligation de notification à l'autorité publique compétente prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive, ne peut prendre effet qu'à l'expiration du délai de 30 jours prévu à cet article 4, paragraphe 1, premier alinéa.

Sur la deuxième question

64 Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que l'expiration du délai de 30 jours visé à cet article suppose non seulement qu'il ait été procédé à la notification du projet de licenciement collectif, mais également que le contenu de cette notification soit conforme aux prescriptions énoncées à l'article 3, paragraphe 1, quatrième alinéa, de cette directive.

65 UR conteste la recevabilité de cette deuxième question au motif que la deuxième chambre n'aurait pas démontré de quelle manière précise celle-ci serait pertinente, tant au regard de la réponse à apporter à la question posée par la sixième chambre en vertu de l'article 45, paragraphe 3, de l'ArbGG, notamment compte tenu des faits sous-tendant le litige au principal pendant devant cette sixième chambre, qu'au regard de la résolution de ce litige. Dès lors que, en l'occurrence, aucune notification préalable du projet de licenciement collectif n'aurait été effectuée par l'employeur en cause au principal, ladite deuxième question serait dépourvue de pertinence.

66 À cet égard, il convient de rappeler que, dans le cadre de la coopération entre la Cour et les juridictions nationales instituée à l'article 267 TFUE, il appartient au seul juge national, qui est saisi du litige, et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour. En conséquence, dès lors que les questions posées portent sur l'interprétation du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer [arrêt du 7 novembre 2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, point 36 et jurisprudence citée].

67 Il s'ensuit que les questions portant sur le droit de l'Union bénéficient d'une présomption de pertinence [arrêt du 7 novembre 2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, point 37 et jurisprudence citée]. Or, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence mentionnée au point 43 du présent arrêt, la justification du renvoi préjudiciel tient non pas dans la formulation d'opinions consultatives sur des questions générales ou hypothétiques, mais dans le besoin inhérent à la solution effective d'un litige.

68 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que, avant la résiliation du contrat de travail en cause intervenue dans le cadre d'un projet de licenciement collectif, l'employeur en cause au principal n'a pas procédé à la notification de ce projet à l'autorité publique compétente, conformément à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59. Le litige au principal porte donc sur la « sanction » à imposer audit employeur en raison du non-respect de

l'obligation de notification prévue à cette disposition, et non pas sur la conformité du contenu d'une telle notification aux prescriptions énoncées à l'article 3, paragraphe 1, quatrième alinéa, de cette directive.

69 Il s'ensuit que la deuxième question est hypothétique en ce qu'elle n'a aucun rapport avec l'objet du litige au principal.

70 Par ailleurs, la circonstance que cette question pourrait s'avérer utile dans le cadre de la procédure interne de consultation prévue à l'article 45, paragraphe 3, de l'ArbGG n'est pas susceptible d'ôter à ladite question son caractère hypothétique (voir, par analogie, arrêt du 10 novembre 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, point 58).

71 Par conséquent, la deuxième question est irrecevable.

Sur la troisième question

72 Par la troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, et l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59 doivent être interprétés en ce sens qu'un employeur qui a procédé à la résiliation d'un contrat de travail sans notifier à l'autorité publique compétente le projet de licenciement collectif dans le cadre duquel s'inscrit cette résiliation, en violation de cette première disposition, peut régulariser l'absence d'une telle notification de telle sorte que ladite résiliation prenne effet 30 jours après cette régularisation.

73 Il convient de rappeler que cette directive impose à tout employeur qui envisage d'effectuer des licenciements collectifs le respect de deux obligations procédurales.

74 D'une part, en vertu de l'article 2, paragraphe 1, de cette directive, l'employeur qui envisage d'effectuer des licenciements collectifs est tenu de procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord. Conformément à l'article 2, paragraphe 2, de celle-ci, 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. En particulier, en vertu de l'article 2, paragraphe 3, premier alinéa, de ladite directive, cet employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs tous les renseignements utiles et de leur communiquer, en tout cas, par écrit, les informations énoncées à cette disposition.

75 D'autre part, la notification de tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente doit, en vertu de l'article 3, paragraphe 1, quatrième alinéa, de la même directive, contenir, 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.

76 Ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 93 de ses conclusions, ces obligations procédurales ont été prévues par le législateur de l'Union pour renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, en particulier pour préserver leur sécurité juridique.

77 Ainsi, l'employeur concerné ne saurait procéder à des résiliations de contrats de travail en cas de licenciement collectif sans avoir respecté lesdites obligations procédurales (arrêt du 27 janvier 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, point 41).

78 Partant, ainsi qu'il résulte de la jurisprudence citée au point 58 du présent arrêt, conformément à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59, les résiliations des contrats de travail intervenues dans le cadre d'un projet de licenciement collectif ne prennent effet qu'à l'expiration du délai de 30 jours prévu à cette disposition.

79 Il résulte également de la jurisprudence que, en réservant expressément les dispositions régissant les droits individuels en matière de délai de préavis, ledit article 4, paragraphe 1, premier alinéa, vise nécessairement l'hypothèse de résiliations de contrats de travail déjà opérées, qui font courir un tel délai. En effet, la réserve de l'expiration d'un délai de préavis différent du délai prévu par cette directive serait privée de sens si aucun préavis n'avait commencé à courir (arrêt du 27 janvier 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, point 52).

80 Dans ces conditions, il convient de constater que les articles 3 et 4 de ladite directive ne s'opposent pas à ce qu'il soit procédé à la résiliation des contrats de travail au cours de la procédure qu'ils instituent, à condition que cette résiliation intervienne après la notification du projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente (arrêt du 27 janvier 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, point 53).

81 Une telle interprétation de ces dispositions, qui garantit que l'autorité publique compétente dispose d'un délai effectif de 30 jours pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés pour les travailleurs concernés, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la même directive, non seulement découle du libellé de celles-ci, dont les termes mêmes font, en effet, porter l'obligation de notification sur les projets de licenciement collectif, c'est-à-dire des licenciements collectifs qui n'ont pas encore été mis en œuvre moyennant la résiliation des contrats de travail concernés, mais également assure que ces travailleurs puissent vérifier si la notification du projet de licenciement collectif a été effectuée conformément à la directive 98/59.

82 Par conséquent, il ne saurait être admis que, dans le cadre d'un projet de licenciement collectif, l'employeur puisse procéder à la résiliation d'un contrat de travail avant la notification de ce projet prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive, la prise d'effet de la résiliation étant suspendue jusqu'à la régularisation de cette notification.

83 Ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 96 de ses conclusions, la séquence des procédures et, corrélativement, des obligations prévues dans le cadre de ces procédures, telles que conçues par le législateur de l'Union, serait remise en cause si l'employeur pouvait effectuer la notification du projet de licenciement collectif après la résiliation des contrats de travail concernés au moyen d'une telle suspension temporaire. Cette suspension temporaire compromettrait ainsi l'effectivité des obligations procédurales prévues par ladite directive et porterait atteinte à l'objectif même de celle-ci, consistant à assurer que les licenciements collectifs envisagés soient précédés d'une consultation des représentants des travailleurs et de leur notification à l'autorité publique compétente.

84 Au vue de l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la troisième question que l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, et l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59 doivent être interprétés en ce sens qu'un employeur qui a procédé à la

résiliation d'un contrat de travail sans notifier à l'autorité publique compétente le projet de licenciement collectif dans le cadre duquel s'inscrit cette résiliation, en violation de cette première disposition, ne saurait régulariser l'absence d'une telle notification de telle sorte que ladite résiliation prenne effet 30 jours après cette régularisation.

Sur la quatrième question

85 Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 6 de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que le droit national peut laisser à l'autorité publique compétente le soin de déterminer, par la voie d'un acte que le travailleur ne saurait contester et qui est contraignant pour les juridictions nationales, la date précise d'expiration du délai prévu à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive, ou en ce sens que le droit national doit reconnaître au travailleur un droit de recours juridictionnel en vue de faire contrôler le bien-fondé de cette détermination effectuée par ladite autorité.

86 D'une part, pour les mêmes motifs que ceux exposés au point 65 du présent arrêt, relatif à la recevabilité de la deuxième question, UR excipe de l'irrecevabilité de la quatrième question.

87 D'autre part, la Commission européenne considère que, dans la mesure où le litige au principal porte uniquement sur les conséquences de l'absence de notification du projet de licenciement collectif prévue au premier alinéa du paragraphe 1 de l'article 3 de ladite directive, et non pas sur la conformité du contenu de cette notification aux prescriptions prévues au troisième alinéa de ce paragraphe, la quatrième question revêt un caractère hypothétique.

88 À cet égard, il convient de constater que, en l'occurrence, alors que l'employeur en cause au principal n'a pas notifié le projet de licenciement collectif, aucun élément du dossier dont dispose la Cour n'indique que l'autorité publique compétente aurait fixé, de manière définitive et contraignante pour les travailleurs concernés, la date d'expiration du délai de 30 jours prévu à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la même directive.

89 Il s'ensuit que la quatrième question revêt un caractère hypothétique, au sens de la jurisprudence citée au point 43 du présent arrêt.

90 Par conséquent, la quatrième question est irrecevable.

Sur les dépens

91 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 :

1) L'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, telle que modifiée par la directive (UE) 2015/1794 du Parlement européen et du Conseil, du 6 octobre 2015,

doit être interprété en ce sens que :

la résiliation d'un contrat de travail, intervenue dans le cadre d'un projet de licenciement collectif soumis à l'obligation de notification à l'autorité publique compétente prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive, ne peut prendre effet qu'à l'expiration du délai de 30 jours prévu à cet article 4, paragraphe 1, premier alinéa.

2) **L'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, et l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59, telle que modifiée par la directive 2015/1794,**

doivent être interprétés en ce sens que :

un employeur qui a procédé à la résiliation d'un contrat de travail sans notifier à l'autorité publique compétente le projet de licenciement collectif dans le cadre duquel s'inscrit cette résiliation, en violation de cette première disposition, ne saurait régulariser l'absence d'une telle notification de telle sorte que ladite résiliation prenne effet 30 jours après cette régularisation.

Signatures