CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL

M. YVES BOT

présentées le 29 octobre 2009 [1]

1. La présente 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 [2].

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 (confédération du patronat danois, ci-après la «DA»), agissant pour BWV, au sujet du licenciement de M. Holst par cette entreprise.

3. Le problème principal que pose cette affaire consiste à déterminer si l'article 7 de la directive 2002/14, aux termes duquel «[l]es 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», implique que ces représentants doivent bénéficier d'une protection renforcée contre le licenciement.

4. Dans les présentes conclusions, nous proposerons, en premier lieu, à la Cour de dire pour droit que la directive 2002/14 doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à ce qu'un travailleur qui n'est pas membre d'une organisation syndicale signataire d'un accord collectif puisse se voir appliquer un tel accord.

5. Nous l'inviterons, en second lieu, à considérer que l'article 7 de la directive 2002/14 doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas que les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection renforcée contre le licenciement. Nous préciserons qu'il résulte toutefois de cet article, lu en combinaison avec l'article 8, paragraphes 1 et 2, de cette même directive, que les représentants des travailleurs doivent pouvoir faire vérifier, le cas échéant en se fondant sur des dispositions nationales applicables à tous les travailleurs et protégeant ceux-ci contre le licenciement abusif, si leur licenciement est ou non motivé par leur qualité ou leurs

1 — Langue originale: le français.
2 — JO L 80, p. 29.

activités de représentants des travailleurs et, si tel s'avère être le cas, pouvoir faire sanctionner un tel comportement de l'employeur.

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.»

I — Le cadre juridique

A — *La réglementation communautaire*

7. Les représentants des travailleurs sont définis à l'article 2, sous e), de la directive 2002/14 comme étant les «représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales».

6. 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.

8. L'article 4, paragraphe 1, de cette directive prévoit que, «[d]ans 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».

9. L'article 5 de ladite directive dispose, en outre, que «[l]es 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».

10. Aux termes de l'article 7 de la directive 2002/14, «[l]es 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».

11. Par ailleurs, l'article 8 de cette directive 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.»

12. Enfin, l'article 11, paragraphe 1, de la directive 2002/14 prévoit que «[l]es États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à [cette] directive au plus tard le 23 mars 2005, ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place à cette date les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes les dispositions nécessaires pour leur permettre d'être toujours en mesure de garantir les résultats imposés par [ladite] directive. Ils en informent immédiatement la Commission».

B — *La réglementation nationale*

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

13. La directive 2002/14 a été transposée en droit danois par la loi nº 303 relative à l'information et à la consultation des travailleurs (lov nr. 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.

14. Selon l'article 3 de la loi de 2005, celle-ci ne s'applique pas si l'obligation d'information et de consultation des travailleurs incombant à l'employeur résulte d'une convention ou d'un accord collectif dont le contenu correspond au moins aux dispositions de la directive 2002/14.

15. L'article 8 de la loi de 2005 dispose que «[l]es représentants des travailleurs qui doivent être informés et consultés en cette qualité sont protégés contre le licenciement et contre toute détérioration de leurs conditions de travail dans les mêmes conditions que les représentants du personnel des mêmes catégories professionnelles ou équivalentes».

16. Il ressort de la décision de renvoi que cette disposition renvoie à la protection générale contre le licenciement des délégués du personnel et des délégués syndicaux inscrite dans la quasi-totalité des conventions et accords collectifs danois (hors personnel de direction). Cette protection implique que l'employeur a l'obligation de démontrer l'existence de motifs impérieux pour procéder au licenciement de cette catégorie de représentants du personnel et que ce licenciement ne peut pas être évité, par exemple par le licenciement d'un autre travailleur.

2. La loi relative aux employés salariés

17. Tous les travailleurs relevant de la loi relative aux employés salariés (funktionærloven, ci-après la «FL») bénéficient d'une protection contre le licenciement abusif, en application de l'article 2 b de la FL, qui prévoit une indemnisation pouvant aller jusqu'à six mois de salaire si le licenciement ne peut être considéré avoir de justes motifs au regard du comportement du travailleur ou de la situation de l'entreprise.

18. Il ressort de la décision de renvoi que la protection prévue à l'article 2 b de la FL est moindre que celle dont bénéficie un représentant du personnel en vertu des conventions et accords collectifs prévoyant l'obligation d'établir l'existence de motifs impérieux.

3. Le Samarbejdsaftalen

19. Il s'agit d'un accord de coopération conclu entre les deux grandes confédérations 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»). Une nouvelle version de cet accord est entrée en vigueur le 23 mars 2005.

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 de représentants des employés.

21. En vertu de cet accord, un représentant des travailleurs qui n'est pas également désigné comme délégué du personnel a droit, en cas de licenciement, à un délai de préavis majoré de six semaines en plus du délai de préavis auquel il peut prétendre, par exemple en vertu de la FL. Toutefois, un représentant des travailleurs ne pourra pas bénéficier de cette prolongation de six semaines si le délai de préavis se révèle être plus long que celui qu'obtiendrait un délégué du personnel dans la même catégorie professionnelle.

22. Il ressort des explications fournies par le Vestre Landsret (Danemark) que les modifications qui ont été apportées en 2005 au Samarbejdsaftalen ont permis la représentation au conseil d'entreprise de toutes les catégories professionnelles couvertes par une convention ou un accord collectifs, même celles non représentées par l'une des parties signataires du Samarbejdsaftalen. La présence de représentants de tout groupe de personnes exerçant le même métier ou ayant suivi une formation particulière est devenue également permise. Sont visées ici des catégories professionnelles ou de personnes non couvertes par une convention ou un accord collectifs comme, par exemple, les ingénieurs.

II — Le litige au principal et les questions préjudicielles

23. M. Holst a été embauché le 1er juillet 1984 par BWV, par contrat de travail individuel, en qualité d'ingénieur d'études. Il a le statut d'employé et relève, selon la juridiction de renvoi, de la FL.

24. En 2001, M. Holst a été élu au conseil d'entreprise de BWV par le collège des ingénieurs, en qualité de travailleur représentant les ingénieurs. Ce conseil, qui a été établi conformément au Samarbejdsaftalen, est composé tant de représentants de la direction que de représentants des employés. Au sein dudit conseil, les représentants des salariés étaient composés de représentants des salariés organisés au sein de la LO et de représentants d'autres catégories de salariés.

25. M. Holst a, ensemble avec d'autres employés, fait l'objet d'une procédure de licenciement motivée par une réduction des effectifs de l'entreprise. Ce licenciement lui a été signifié le 24 janvier 2006, avec un préavis de six mois.

26. M. Holst est membre de l'IDA. Cette fédération danoise des ingénieurs 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.

27. BWV emploie environ 240 salariés. Elle est membre de l'organisation patronale Dansk Industri (ci-après la «DI»). La DI adhère à la DA.

28. Le 8 novembre 2006, l'IDA, agissant pour le compte de M. Holst, a introduit une action en indemnité devant le Byretten i Esbjerg (tribunal de première instance d'Esbjerg) (Danemark), en concluant à la condamnation de BWV au versement d'une indemnité de licenciement à M. Holst, au titre de la FL. L'IDA estimait que le licenciement n'était pas fondé sur des raisons objectives. Elle a également fait valoir que, en tant que représentant des travailleurs au sein du conseil d'entreprise, M. Holst bénéficiait d'une protection particulière contre le licenciement en application de l'article 7 de la directive 2002/14, c'est-à-dire une protection allant au-delà de celle prévue par la FL.

29. La DI, en sa qualité de mandataire de BWV, a conclu au rejet de cette demande en faisant valoir notamment que le préavis auquel M. Holst avait droit, tant en vertu de la FL qu'en vertu du Samarbejdsaftalen, était de nature à satisfaire aux exigences de la directive 2002/14, telles qu'elles ressortent de l'article 7 de celle-ci.

30. 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.

31. Estimant que la solution du litige au principal nécessitait 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 l'accord dit 'Samarbejdsaftalen', conclu entre la [DA] et la [LO]. 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'intéressée et que ledit accord collectif n'est

pas applicable à ladite catégorie professionnelle à laquelle elle 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 détérioration de leurs conditions de travail dans les mêmes conditions que les représentants 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?»

32. L'IDA, la DA, le Royaume de Danemark ainsi que la Commission ont fait part de leurs observations écrites et orales sur ces questions.

III — Analyse

A — *Sur la première question*

33. 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 ce qu'un travailleur qui n'est pas membre d'une organisation syndicale signataire d'un accord collectif puisse se voir appliquer un tel accord.

34. La réponse à cette question découle directement de l'arrêt du 18 décembre 2008, Andersen [3]. La Cour était alors saisie d'une demande de décision préjudicielle émanant du Højesteret (Danemark), et portant sur l'interprétation de plusieurs dispositions de la

3 — C-306/07, Rec. p. I-10279.

directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail [4].

35. Dans son arrêt, la Cour a, d'une part, dit pour droit que l'article 8, paragraphe 1, de la directive 91/533 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit qu'une convention collective assurant la transposition en droit national des dispositions de cette directive est applicable à un travailleur alors même que celui-ci n'est membre d'aucune organisation syndicale signataire d'une telle convention collective. Elle a, d'autre part, estimé que l'article 8, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 91/533 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce qu'un travailleur qui n'est pas membre d'une organisation syndicale signataire d'une convention collective régissant la relation de travail de ce dernier puisse être considéré comme étant «couvert par» cette convention, au sens de ladite disposition.

36. Pour parvenir à cette interprétation, la Cour s'est principalement fondée sur la faculté que la directive 91/533 donne aux États membres de laisser le soin aux partenaires sociaux de mettre en place, notamment au moyen de l'adoption de conventions collectives, les dispositions nécessaires pour réaliser la transposition de cette directive [5]. Elle a relevé que la faculté ainsi reconnue aux États membres par ladite directive 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 dans ce domaine [6].

37. La Cour a également précisé que cette 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 91/533, 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 [7].

38. Cette précision étant faite, la Cour en a conclu que la directive 91/533, en tant que telle, ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit 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 n'est pas, pour cette seule raison,

4 — JO L 288, p. 32.
5 — Arrêt Andersen, précité (points 24 et 35).
6 — Ibidem (point 25 et jurisprudence citée).
7 — Ibidem (point 26).

empêché de bénéficier, en application de cette convention collective, de la protection prévue par ladite directive dans toute son étendue [8]. Elle a, en outre, indiqué, dans le cadre de l'examen de la deuxième question, que, 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 [9].

39. La Cour a ainsi reconnu que le droit communautaire, en l'occurrence la directive 91/533, ne s'oppose pas à ce que le champ d'application d'une convention collective transposant une directive aille au-delà des seuls travailleurs qui appartiennent aux organisations syndicales signataires d'une telle convention collective. Cette directive n'a donc pas d'influence sur la détermination du champ d'application ratione personæ des conventions collectives de transposition. Ce qui importe, pour être en conformité avec les exigences contenues dans ladite directive, est que chaque État membre garantisse, en dernier lieu, qu'aucun groupe de travailleurs ne soit exclu de la protection prévue par celle-ci.

40. La Cour a, par ailleurs, renvoyé à la juridiction de renvoi le soin de vérifier plusieurs points destinés à s'assurer de la transposition correcte de la directive 91/533. Elle a ainsi invité la juridiction de renvoi à vérifier si la réglementation danoise reconnaît effectivement à tous les travailleurs relevant du champ d'application de la convention collective en cause, qu'ils soient ou non membres d'une organisation syndicale, le droit de se prévaloir, devant les juridictions nationales, des dispositions protectrices de cette convention collective, de sorte que tous ces travailleurs bénéficient de la même protection [10]. Il incombe également, selon la Cour, à la juridiction nationale de vérifier si un travailleur comme M. Andersen est couvert par ladite convention collective [11].

41. Le raisonnement ainsi bâti par la Cour à propos de la directive 91/533 peut, à notre avis, parfaitement être réitéré concernant la directive 2002/14. En effet, celle-ci témoigne de la même volonté du législateur communautaire d'autoriser les États membres à laisser aux partenaires sociaux le soin de mettre en place les dispositions nécessaires

8 — Ibidem (point 27).
9 — Ibidem (point 34).
10 — Ibidem (points 28 et 29).
11 — Ibidem (point 37).

pour atteindre les objectifs fixés par ladite directive. Il suffit, à cet égard, de se reporter au vingt-troisième considérant de la directive 2002/14 ainsi qu'aux articles 1er, paragraphe 2, 5 et 11, paragraphe 1, de cette directive. En outre, ladite directive n'a pas vocation à définir le champ d'application ratione personæ des conventions collectives de transposition, l'important étant que chaque État membre prenne les dispositions nécessaires pour garantir, notamment par la mise en place d'un système de protection applicable à titre subsidiaire, que les résultats visés par la directive 2002/14 sont atteints.

42. Il convient donc, selon nous, à l'instar de ce que la Cour a, en substance, dit pour droit dans son arrêt Andersen, précité, de répondre à la juridiction de renvoi que la directive 2002/14 doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à ce qu'un travailleur qui n'est pas membre d'une organisation syndicale signataire d'un accord collectif puisse se voir appliquer un tel accord.

43. Nous précisons, enfin, que les questions débattues devant la Cour, concernant les points de savoir, d'une part, si un représentant des travailleurs tel que M. Holst est ou non couvert par le Samarbejdsaftalen et, d'autre part, s'il peut, en dépit du fait qu'il ne soit pas membre d'une organisation syndicale signataire du Samarbejdsaftalen, se prévaloir, devant les juridictions nationales, des dispositions protectrices de cet accord, doivent être tranchées par la juridiction de renvoi.

B — *Sur les deuxième et troisième questions*

44. En posant ses deuxième et troisième questions, la juridiction de renvoi part de deux hypothèses différentes, selon qu'un représentant des travailleurs tel que M. Holst doit se voir appliquer le Samarbejdsaftalen ou bien le mécanisme de protection subsidiaire contenu dans la loi de 2005. Nous avons vu qu'il revient à cette juridiction de déterminer quelle est la norme nationale de transposition qui s'applique à M. Holst.

45. Il convient donc de dépasser ce problème de droit national et d'examiner ensemble les deuxième et troisième questions dans la mesure où elles tendent toutes deux à obtenir une interprétation de l'article 7 de la directive 2002/14. Par ces questions, la juridiction de renvoi cherche, en substance, à savoir si cet article doit être interprété en ce sens qu'il impose que les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection renforcée contre le licenciement.

46. L'examen du libellé dudit article ainsi que la prise en compte de l'objectif de la directive 2002/14 nous conduisent à répondre par la négative à cette interrogation.

47. Nous rappelons que, aux termes de l'article 7 de cette directive, «[l]es 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». La formulation ainsi retenue par le législateur communautaire laisse une large marge d'appréciation aux États membres et aux partenaires sociaux pour arrêter les mesures qu'ils estiment nécessaires au bon exercice des missions des représentants des travailleurs. Aucune mesure spécifique n'est imposée. Nous aurions, par exemple, pu imaginer que le législateur communautaire exige, de manière plus détaillée, que les représentants des travailleurs disposent des locaux et du matériel nécessaires pour exercer leurs fonctions, ou bien encore qu'ils bénéficient de formations ou d'un droit à une absence du travail rémunérée. Rien de tel ne ressort expressément des termes de l'article 7 de la directive 2002/14, pas plus que l'exigence d'une protection renforcée des représentants des travailleurs contre le licenciement.

48. Il y a lieu également de relever qu'il ressort tant de l'article 137, paragraphe 2, CE, qui constitue la base juridique de cette directive, que du dix-huitième considérant ainsi que de l'article 1er, paragraphe 1, de ladite directive 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 et les établissements situés dans la Communauté [12]. Le caractère général du cadre ainsi posé, de même que le constat selon lequel la directive 2002/14 prévoit seulement des prescriptions minimales, s'accordent mal, à notre avis, avec une interprétation qui tendrait à combler le manque de précision de l'article 7 de celle-ci en lui donnant un contenu allant dans le sens d'une protection renforcée des représentants des travailleurs contre le licenciement.

49. C'est pourquoi nous estimons que l'article 7 de la directive 2002/14 doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas que les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection renforcée contre le licenciement.

50. Il n'en reste pas moins qu'il découle, selon nous, de l'article 7 de la directive 2002/14, lu en combinaison avec l'article 8, paragraphes 1 et 2, de cette même directive, que les représentants des travailleurs doivent bénéficier d'une protection effective contre les mesures désavantageuses ou discriminatoires pouvant être prises par les employeurs à leur égard au cours de leur mandat, voire après l'expiration de celui-ci, et singulièrement en cas de licenciement motivé par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs. Le licenciement de représentants des travailleurs pour un motif reposant sur l'exercice de leur mission serait, en effet, incompatible avec l'exigence selon laquelle ceux-ci doivent être mis en mesure de réaliser d'une façon adéquate les tâches qui leur ont été confiées.

12 — Arrêt du 18 janvier 2007, Confédération générale du travail e.a. (C-385/05, Rec. p. I-611, point 36).

51. Les représentants des travailleurs faisant l'objet d'un licenciement doivent, dès lors, pouvoir faire contrôler dans le cadre de procédures administratives ou judiciaires, voire même par un mécanisme d'arbitrage professionnel, le motif d'un tel licenciement. S'il s'avère que ce licenciement a été motivé par des raisons liées à l'exercice des fonctions de représentant des travailleurs, un tel comportement de la part de l'employeur devrait faire l'objet de sanctions adéquates, c'est-à-dire de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

52. Ainsi, le socle minimal de protection des représentants des travailleurs confrontés à une décision prise par leur employeur de les licencier réside donc dans la possibilité pour ces derniers de faire vérifier si ce licenciement est ou non motivé par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs et, si tel s'avère être le cas, de pouvoir faire sanctionner un tel comportement de l'employeur.

53. Si nous confrontons à présent le droit danois à l'interprétation qui nous semble devoir être retenue de l'article 7 de la directive 2002/14, nous considérons que ce droit est conforme à ce que prévoit cet article dans la mesure où il ne se situe pas en dessous du socle minimal de protection, tel que nous venons de le définir.

54. La description qui a été faite devant la Cour des différentes normes adoptées en droit danois en vue de transposer la directive 2002/14 démontre qu'un représentant des travailleurs peut bénéficier d'un degré de protection en matière de licenciement qui diffère selon qu'il est couvert par un accord collectif ou bien par une loi de transposition.

55. Ainsi, la protection d'un représentant des travailleurs qui est couvert par le Samarbejdsaftalen et qui n'est pas en même temps délégué du personnel réside essentiellement, et dans certaines limites, dans le bénéfice d'un délai de préavis prolongé de six semaines. En revanche, s'il s'avère qu'un représentant des travailleurs n'est pas couvert par cet accord collectif et qu'il se voit donc appliquer le mécanisme de protection subsidiaire prévu par la loi de 2005, il bénéficie potentiellement de la même protection que celle qui est octroyée aux délégués du personnel des mêmes catégories professionnelles ou équivalentes, c'est-à-dire que leur licenciement ne peut intervenir qu'en cas de motif impérieux.

56. L'existence de telles différences dans la protection qui est accordée aux représentants des travailleurs en cas de licenciement ne nous paraît pas, en soi, être incompatible avec ce que prévoit la directive 2002/14. Bien au contraire, ces variations sont la conséquence à la fois de la marge d'appréciation que cette directive laisse aux États membres et de la faculté qu'elle donne à ces États de confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de ladite directive. La possibilité de telles variations est d'ailleurs expressément reconnue par le légis-

lateur communautaire à l'article 5 de la directive 2002/14, s'agissant de la définition des modalités d'information et de consultation des travailleurs.

57. L'existence de différences dans la protection qui est accordée aux représentants des travailleurs en cas de licenciement découle également du caractère minimal des exigences posées par la directive 2002/14, lequel permet l'adoption de dispositions ou pratiques qui leur seraient plus favorables. Il est ainsi possible de constater, comme c'est le cas dans la présente affaire, qu'une loi de transposition de cette directive protège de façon plus intense les représentants des travailleurs contre le licenciement par rapport à ce qui est prévu dans un accord collectif qui transpose également ladite directive. L'inverse pourrait également se produire.

58. Quelle que soit la voie qui est choisie pour transposer cette directive, et en particulier l'article 7 de celle-ci, ce qui importe est que le droit national garantisse le respect du socle minimal prévu à cet article, c'est-à-dire qu'un représentant des travailleurs faisant l'objet d'un licenciement puisse faire vérifier, le cas échéant en se fondant sur des dispositions nationales applicables à tous les travailleurs et protégeant ceux-ci contre le licenciement abusif, si ce licenciement est ou non motivé par sa qualité ou ses activités de représentant des travailleurs et, si tel s'avère être le cas, qu'il puisse faire sanctionner un tel comportement de l'employeur. Lorsqu'un travailleur a occupé la fonction de représentant des travailleurs, l'exercice d'une telle fonction doit donc pouvoir être pris en compte pour déterminer si le licenciement de ce dernier repose sur des raisons concrètes et objectives ou s'il doit être considéré comme étant abusif.

59. Le droit danois nous paraît être en harmonie avec cette exigence dans la mesure où il ressort des observations soumises à la Cour qu'un représentant des travailleurs tel que M. Holst a toujours, en tant qu'employé entrant dans le champ d'application de la FL, la possibilité de se prévaloir de l'article 2 b de cette loi qui, rappelons-le, prévoit une indemnisation pouvant aller jusqu'à six mois de salaire si le licenciement ne peut être considéré avoir de justes motifs au regard du comportement du travailleur ou de la situation de l'entreprise. Dans la mesure où, en application de cet article, le licenciement d'un représentant des travailleurs intervenu en raison de sa qualité ou de l'exercice de ses activités de représentant des travailleurs pourrait être considéré comme étant un licenciement abusif exposant l'employeur à des sanctions, le droit danois respecte, selon nous, le noyau dur de protection des représentants des travailleurs qui résulte de l'article 7 de la directive 2002/14, lu en combinaison avec l'article 8, paragraphes 1 et 2, de cette même directive.

60. Pour toutes ces raisons, nous estimons que si l'article 7 de la directive 2002/14 doit, à notre avis, être interprété en ce sens qu'il n'impose pas que les représentants des

travailleurs bénéficient d'une protection renforcée contre le licenciement, il résulte toutefois de cet article, lu en combinaison avec l'article 8, paragraphes 1 et 2, de cette même directive, que les représentants des travailleurs doivent pouvoir faire vérifier, le cas échéant en se fondant sur des dispositions nationales applicables à tous les travailleurs et protégeant ceux-ci contre le licenciement abusif, si leur licenciement est ou non motivé par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs et, si tel s'avère être le cas, pouvoir faire sanctionner un tel comportement de l'employeur.

IV — Conclusion

61. Eu égard à l'ensemble de ces considérations, nous proposons à la Cour de dire 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 ce qu'un travailleur qui n'est pas membre d'une organisation syndicale signataire d'un accord collectif puisse se voir appliquer un tel accord.

2) L'article 7 de la directive 2002/14 doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas que les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection renforcée contre le licenciement. Il résulte toutefois de cet article, lu en combinaison avec l'article 8, paragraphes 1 et 2, de cette même directive, que les représentants des travailleurs doivent pouvoir faire vérifier, le cas échéant en se fondant sur des dispositions

nationales applicables à tous les travailleurs et protégeant ceux-ci contre le licenciement abusif, si leur licenciement est ou non motivé par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs et, si tel s'avère être le cas, pouvoir faire sanctionner un tel comportement de l'employeur.»