

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

15 février 2007\*

Dans l'affaire C-270/05,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par l'Areios Pagos (Grèce), par décision du 9 juin 2005, parvenue à la Cour le 1<sup>er</sup> juillet 2005, dans la procédure

**Athinaïki Chartopoiïa AE**

contre

**L. Panagiotidis e.a.,**

en présence de:

**Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE),**

LA COUR (première chambre),

composée de M. P. Jann, président de chambre, MM. E. Juhász (rapporteur), J. N. Cunha Rodrigues, K. Schiemann et E. Levits, juges,

\* Langue de procédure: le grec.

avocat général: M. M. Poiares Maduro,  
greffier: M<sup>me</sup> L. Hewlett, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 26 octobre 2006,

considérant les observations présentées:

- pour Athinaïki Chartopoïia AE, par M<sup>es</sup> I.-D. Filiotis, K. Keramefs, M. Merola et C. Santacroce, dikigori,
  
- pour L. Panagiotidis e.a., par M<sup>es</sup> A. Vagias et E. Dibanidoy-Vraka, dikigori,
  
- pour Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE), par M<sup>e</sup> A. Kazakos, dikigoros,
  
- pour la Commission des Communautés européennes, par M<sup>me</sup> M. Patakia et M. J. Enegren, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

### **Arrêt**

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la notion d'«établissement» figurant, notamment, à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, 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 des travailleurs licenciés à leur ancien employeur, la société Athinaïki Chartopoïia AE (ci-après la «société»), au sujet de la régularité de leur licenciement collectif intervenu à la suite de la cessation des activités de l'une des unités de production de cette société sur décision de cette dernière.

### **Le cadre juridique**

#### *La réglementation communautaire*

- 3 Il résulte du premier considérant de la directive 98/59 que, dans un souci de clarté et de rationalité, celle-ci a procédé à une codification de 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), telle que modifiée par la directive 92/56/CEE du Conseil, du 24 juin 1992 (JO L 245, p. 3). Conformément à son deuxième considérant, la directive 98/59 vise à «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».

- 4 L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive 98/59 détermine le champ d'application de celle-ci comme suit:

«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;

[...]»

- 5 L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive 98/59 énumère les cas dans lesquels cette directive ne s'applique pas. Dans le cadre de la directive 75/129, l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, sous d), prévoyait que cette directive ne s'appliquait pas «aux travailleurs touchés par la cessation des activités de l'établissement lorsque celle-ci résulte d'une décision de justice». Ledit point d) a été supprimé par la directive 92/56 et n'a pas été repris par la directive 98/59.
- 6 La directive 98/59 prévoit à son article 2, paragraphes 1, 2 et 3, certaines obligations dans le chef de l'employeur qui envisage d'effectuer des licenciements collectifs. Tout d'abord, celui-ci est tenu de procéder, avec les représentants des travailleurs, à des consultations qui portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements ainsi que d'en atténuer les conséquences. Il est également tenu de leur communiquer par écrit les motifs du licenciement, le nombre et les catégories des travailleurs à licencier, le nombre de travailleurs habituellement employés, la période au cours de laquelle il envisage d'effectuer les licenciements, les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier ainsi que la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle.

- 7 L'article 3, paragraphe 1, de la directive 98/59 dispose que l'employeur est tenu de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente et de lui communiquer aussi tous les renseignements qu'il doit mettre à la disposition des travailleurs. Le deuxième alinéa de cette disposition énonce:

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

- 8 L'article 4 de la directive 98/59 dispose:

«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 [...].

[...]

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

3. Dans la mesure où le délai initial prévu au paragraphe 1 est inférieur à soixante jours, les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la

faculté de prolonger le délai initial jusqu'à soixante jours après la notification lorsque les problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés risquent de ne pas trouver de solution dans le délai initial.

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

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

4. Les États membres peuvent ne pas appliquer le présent article aux licenciements collectifs intervenant à la suite d'une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice.»

- 9 L'article 5 de la directive 98/59 dispose enfin que celle-ci «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».

### *La réglementation nationale*

- 10 La directive 75/129 avait été transposée en droit hellénique par la loi n° 1387/1983. Les modifications apportées par la directive 92/56 ainsi que la version codifiée introduite par la directive 98/59 ont été transposées en droit hellénique, la loi

n° 1387/1983 ayant été modifiée par les lois n° 2736/1999 et n° 2874/2000 (ci-après la «loi n° 1387/1983»). L'article 3 de la loi n° 1387/1983 prévoit l'information complète par écrit des travailleurs par l'employeur sur les licenciements collectifs envisagés, l'obligation de celui-ci de procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs, ainsi que son obligation de notification et d'information à l'égard de l'autorité publique compétente.

11 L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la loi n° 1387/1983 dispose:

«On entend par licenciements collectifs les licenciements effectués par des établissements ou des exploitations employant plus de vingt travailleurs, pour des motifs non inhérents à la personne des travailleurs, et qui dépassent, au cours de chaque mois calendaire, les limites prévues au paragraphe suivant.»

12 L'article 5, paragraphes 2 à 4, de la loi n° 1387/1983 prévoit que si un accord est conclu entre les travailleurs et l'employeur dans le délai réglementaire de vingt jours prévu pour les négociations entre lesdites parties, les licenciements collectifs sont effectués conformément au contenu de cet accord et prennent effet dix jours après la date de remise du procès verbal actant ledit accord au préfet ou au ministre du Travail. À défaut d'accord entre les parties, le préfet ou le ministre du Travail peut, après avoir examiné les éléments du dossier et apprécié les données du marché du travail, la situation de l'établissement ainsi que l'intérêt de l'économie nationale, prolonger les consultations pendant vingt jours supplémentaires ou ne pas approuver la totalité ou une partie des licenciements envisagés. L'employeur peut effectuer des licenciements collectifs dans les proportions fixées par la décision du préfet ou du ministre du Travail.

13 Conformément à l'article 5, paragraphe 5, de cette loi:

«Les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article ne s'appliquent pas aux licenciements collectifs qui sont provoqués par la cessation de l'activité de l'établissement ou de l'exploitation à la suite d'une décision de justice.»

14 Enfin, l'article 6, paragraphe 1, de la loi n° 1387/1983 prévoit que les licenciements collectifs effectués en violation des dispositions de cette loi sont nuls et nonavenus.

### **Le litige au principal et la question préjudicielle**

15 Il ressort de la décision de renvoi que la société possède trois unités de production séparées, situées dans trois localités différentes, à savoir une première unité de production de papier pour écriture, de papier d'impression, de pâte mécanique, de panneaux de particules et de sulfate d'aluminium, qui emploie 420 travailleurs, une deuxième unité de production de papier souple de cuisine, de papier hygiénique, de sacs, etc., et une troisième unité de traitement de papier souple.

16 Chacune de ces unités de production dispose d'un équipement et d'un personnel ouvrier spécialisé distincts, ainsi que d'un directeur de la production qui assure la bonne exécution du travail, la supervision de l'ensemble du fonctionnement des installations de l'unité et la résolution des questions techniques. Le fonctionnement de chacune de ces unités de production n'est pas influencé par celui des autres. En

outre, les décisions relatives à leurs frais de fonctionnement, à l'achat des matières et au calcul des coûts des produits sont prises, sur la base des informations envoyées par les unités en question, au siège de la société, où un service comptable commun assure le paiement des salaires ainsi que l'établissement de pièces justificatives et d'un bilan unique.

17 Le 18 juillet 2002, le conseil d'administration de la société a décidé la cessation d'activité de la première unité de production en raison de pertes et le licenciement de la quasi-totalité des salariés de cette unité. En outre, par lettre du 22 juillet 2002, il a invité les représentants des travailleurs à procéder aux consultations réglementaires et a notifié cette invitation au préfet et au service d'inspection du Travail compétent. Toutefois, il n'a pas fourni aux représentants du personnel les bilans et tous les éléments généraux sociaux attestant de la nécessité de cesser le fonctionnement de l'unité en question, mais il s'est limité aux résultats préjudiciables de cette unité au cours des trois derniers exercices, à savoir de 1999 à 2001.

18 À ce stade, et comme les négociations n'avaient abouti à aucun accord dans les délais, le ministre du Travail a prolongé les négociations pendant 20 jours supplémentaires. La société n'a toutefois pas participé à ces négociations, a dénoncé les contrats de travail à durée indéterminée des travailleurs et a versé à ces derniers les indemnités prévues par la loi.

19 Le recours des travailleurs contre la décision de licenciements a été couronné de succès en première instance. Saisi en appel par la société, l'Efeteio Thrakis (cour d'appel de Thrace) a jugé tout d'abord que l'unité de production en question qui a cessé son activité n'était pas autonome par rapport à la société appelante et qu'elle ne relevait donc pas de l'exception prévue à l'article 5, paragraphe 5, de la loi n° 1387/1983. Bien qu'elle ne vise, selon son libellé, que les cas où une cessation d'activité résulte d'une décision de justice, cette dernière disposition est en effet interprétée par les juridictions nationales comme s'appliquant également lorsque ladite cessation résulte d'une décision unilatérale de l'employeur.

20 L'Efeteio Thrakis a jugé, ensuite, que:

- la société appelante a manqué à son obligation d'informer les travailleurs conformément à l'article 3 de la loi susmentionnée, et
  
- elle a dénoncé les contrats de travail pendant la période de prolongation des consultations, en violation des dispositions de l'article 5, paragraphe 3, de la loi n° 1387/1983. Par conséquent, la dénonciation des contrats de travail était entachée de nullité, conformément à l'article 6, paragraphe 1, de la loi en question.

21 Saisi d'un pourvoi en cassation formé par la société, l'Areios Pagos, considérant qu'une question d'interprétation d'un acte d'une institution communautaire se posait et que sa décision n'était pas soumise à des voies de recours de droit national, a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«Les faits ci-dessus, reconnus par l'Efeteio, relèvent-ils de la notion de droit communautaire d'"établissement" en vue de l'application des directives du Conseil, mentionnées dans les attendus de la présente ordonnance, et de la loi n° 1387/1983 portant 'contrôle des licenciements collectifs et autres dispositions'?»

**Sur la question préjudicielle**

- 22 Par sa question, la juridiction de renvoi se réfère à l'arrêt de l'Efeteio Thrakis suivant lequel l'unité de production en cause au principal n'était pas autonome par rapport à la société, et demande en substance si une telle unité de production relève de la notion d'«établissement» aux fins de l'application de la directive 98/59.
- 23 Il convient de relever à cet égard que, conformément à la jurisprudence de la Cour, la notion d'«établissement», qui n'est pas définie dans cette directive, constitue une notion de droit communautaire et ne peut se définir par référence aux législations des États membres (arrêt du 7 décembre 1995, *Rockfon*, C-449/93, Rec. p. I-4291, points 23 et 25). Elle doit donc recevoir une interprétation autonome et uniforme dans l'ordre juridique communautaire.
- 24 La Cour a également relevé que les termes utilisés dans les diverses versions linguistiques de la directive 98/59 pour désigner la notion d'«établissement» divergent quelque peu et qu'ils ont une connotation différente, à savoir, selon le cas, établissement, entreprise, centre de travail, unité locale ou lieu de travail (voir arrêt *Rockfon*, précité, points 26 et 27).
- 25 À la lumière de ces considérations et en fonction de la finalité de cette directive qui, ainsi qu'il ressort de son deuxième considérant, vise notamment le renforcement de la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, la Cour a interprété la notion d'«établissement» figurant dans la directive 98/59 et notamment à son article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, sous a), comme désignant, selon les circonstances, l'unité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche (arrêt *Rockfon*, précité, points 31 et 32, ainsi que jurisprudence citée).

- 26 Ce faisant, la Cour a donné une définition très large à la notion d'«établissement» afin de limiter dans la mesure du possible les cas de licenciements collectifs qui ne seraient pas soumis à la directive 98/59 en raison de la qualification juridique de cette notion au niveau national (voir notamment arrêt du 7 septembre 2006, *Agorastoudis e.a.*, C-187/05 à C-190/05, Rec. p. I-7775, point 37). Toutefois, étant donné le caractère général de cette définition, celle-ci ne peut pas être à elle-seule décisive pour apprécier les circonstances concrètes de l'affaire au principal.
- 27 Aux fins de l'application de la directive 98/59, peut ainsi 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.
- 28 Eu égard à la considération que le but poursuivi par la directive 98/59 vise notamment 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 devrait pas nécessairement être dotée d'une autonomie juridique quelconque ni d'une autonomie économique, financière, administrative ou technologique pour pouvoir être qualifiée d'«établissement».
- 29 C'est d'ailleurs dans cet esprit que la Cour a jugé que n'est pas essentiel à la définition de la notion d'«établissement» le fait que l'unité en cause dispose ou non d'une direction pouvant effectuer de manière indépendante des licenciements collectifs (arrêt *Rockfon*, précité, point 34, et point 2 du dispositif). Une séparation géographique par rapport aux autres unités et installations de l'entreprise n'est pas non plus nécessaire.

- 30 Eu égard à ces considérations, il convient de constater, tout d'abord, que le fait que la loi n° 1387/1983 utilise alternativement les termes «établissement» et «exploitation» n'est pas, en soi, contraire à la directive 98/59, à la condition que l'interprétation donnée par la Cour à la notion d'«établissement» soit suivie et que l'utilisation de deux termes ne puisse conduire à l'exclusion de catégories de travailleurs de la protection voulue par cette directive.
- 31 Pour ce qui est, ensuite, de la nature de l'unité de production en cause au principal, il ressort du dossier que cette unité est l'une des trois unités de production séparées que possède la société. Elle emploie 420 travailleurs, elle dispose d'un équipement et d'un personnel spécialisé distincts, son fonctionnement n'est pas influencé par celui des autres unités et elle est dotée d'un directeur de la production qui assure la bonne exécution du travail et la supervision de l'ensemble du fonctionnement des installations de l'unité, ainsi que la résolution des questions techniques.
- 32 Ces éléments confèrent manifestement à une telle unité la nature d'«établissement» aux fins de l'application de la directive 98/59, conformément aux considérations développées par la Cour aux points 27 à 29 du présent arrêt, et font relever l'unité en cause de cette notion communautaire. Le fait que les décisions relatives aux frais de fonctionnement de chacune des trois unités, à l'achat des matières et au calcul des coûts des produits sont prises au siège de la société, où il existe un service comptable commun, est sans pertinence à cet égard.
- 33 Dans le but de donner une réponse utile à la juridiction de renvoi, il convient de relever encore que, ainsi qu'il ressort du dossier, l'Efeteio Thrakis a jugé que l'unité de production en cause au principal, n'étant pas autonome par rapport à la société,

ne constituait pas un «établissement» et, de ce fait, ne relevait pas de l'exception prévue à l'article 5, paragraphe 5, de la loi n° 1387/1983 qui assure la transposition en droit interne de la disposition dérogatoire de l'article 4, paragraphe 4, de la directive 98/59.

34 En d'autres termes, selon la conception de cette juridiction, si cette unité de production était autonome et constituait un «établissement», la dérogation susvisée serait d'application, dans la mesure où la cessation des activités de ladite unité était due à la seule volonté de l'employeur.

35 Cette position s'inscrit dans le cadre de la même approche jurisprudentielle nationale qui a été à l'origine de l'arrêt Agorastoudis e.a., précité, et ne trouve pas de fondement dans la directive 98/59. Il est donc nécessaire de préciser à cet égard, comme le fait observer à juste titre la Commission des Communautés européennes, que, même si l'autonomie de l'unité en cause au principal était constatée et celle-ci constituait un «établissement», la dérogation susvisée ne serait pas applicable.

36 En effet, pour les mêmes raisons qui ont été exposées aux points 25 à 45 de l'arrêt Agorastoudis e.a., précité, la disposition dérogatoire en question est applicable uniquement et exclusivement lorsque la cessation des activités d'une entreprise ou d'une exploitation est due à une décision de justice. Dans tous les autres cas, et notamment lorsque la cessation des activités de l'établissement est due à la seule volonté de l'employeur, celui-ci a l'obligation de poursuivre les consultations avec les travailleurs pendant un délai supplémentaire devant l'autorité publique compétente.

- 37 Il y a lieu de relever enfin que, dans le cadre de la procédure devant la Cour, il a été évoqué avec insistance la question de la compatibilité avec la directive 98/59 et l'article 43 CE de l'intervention des autorités publiques nationales, à savoir du préfet ou du ministre du Travail, prévue à l'article 5, paragraphe 3, de la loi n° 1387/1983. Cette question n'a toutefois pas fait l'objet de la présente demande de décision préjudicielle.
- 38 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que la directive 98/59, et notamment son article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, sous a), doit être interprétée en ce sens qu'une unité de production telle que celle en cause au principal relève de la notion d'«établissement» aux fins de l'application de cette directive.

### Sur les dépens

- 39 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 (première chambre) dit pour droit:

**La directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, et notamment son article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, sous a), doit être interprétée en ce sens qu'une unité de production telle que celle en cause au principal relève de la notion d'«établissement» aux fins de l'application de cette directive.**

Signatures

