

Affaire C-44/08

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e.a.

contre

Fujitsu Siemens Computers Oy

(demande de décision préjudicielle,
introduite par le Korkein oikeus)

«Procédure préjudicielle — Directive 98/59/CE — Rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs — Article 2 — Protection des travailleurs — Information et consultation des travailleurs — Groupe d'entreprises — Société mère — Filiale»

Conclusions de l'avocat général M. P. Mengozzi, présentées le 22 avril 2008 . . . I - 8166

Arrêt de la Cour (quatrième chambre) du 10 septembre 2009 I - 8188

Sommaire de l'arrêt

- 1. Politique sociale — Rapprochement des législations — Licenciements collectifs — Directive 98/59 — Procédures d'information et de consultation des travailleurs
(Directive du Conseil 98/59, art. 2, § 1 et 2)*
- 2. Politique sociale — Rapprochement des législations — Licenciements collectifs — Directive 98/59 — Procédures d'information et de consultation des travailleurs
[Directive du Conseil 98/59, art. 2, § 3, al. 1, b)]*

3. *Politique sociale — Rapprochement des législations — Licenciements collectifs — Directive 98/59 — Procédures d'information et de consultation des travailleurs*
(Directive du Conseil 98/59, art. 2, § 1 et 4)
4. *Politique sociale — Rapprochement des législations — Licenciements collectifs — Directive 98/59 — Procédures d'information et de consultation des travailleurs*
(Directive du Conseil 98/59, art. 2, § 1 et 4)

1. L'article 2, paragraphe 1, de la directive 98/59, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, doit être interprété en ce sens que l'adoption, au sein d'un groupe d'entreprises, de décisions stratégiques ou de modifications d'activités qui contraignent l'employeur à envisager ou à projeter des licenciements collectifs fait naître pour cet employeur une obligation de consultation des représentants des travailleurs. En effet, ainsi qu'il ressort du paragraphe 2, premier alinéa, dudit article 2, les consultations doivent porter, notamment, sur la possibilité d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs envisagés. Or, une consultation qui débiterait alors qu'une décision rendant nécessaires de tels licenciements collectifs a déjà été prise ne pourrait plus utilement porter sur l'examen d'alternatives envisageables en vue d'éviter ceux-ci.

ciements collectifs envisagés ne dépend pas du fait que celui-ci soit déjà en mesure de fournir aux représentants des travailleurs tous les renseignements exigés à l'article 2, paragraphe 3, premier alinéa, sous b), de la directive 98/59, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs. Le point de départ des consultations ne saurait dépendre du fait que l'employeur est déjà en mesure de fournir aux représentants des travailleurs toutes les informations mentionnées à ladite disposition. En effet, la logique de cette disposition est que l'employeur fournisse aux représentants des travailleurs les informations pertinentes tout au long des consultations. Une souplesse est, à cet égard, indispensable, étant donné que ces renseignements peuvent ne devenir disponibles qu'à des moments différents du processus de consultation, ce qui implique que l'employeur a la possibilité et l'obligation de les compléter au cours de ce processus.

(cf. points 47, 49, disp. 1)

2. La naissance de l'obligation de l'employeur d'entamer les consultations sur les licen-

(cf. points 53-55, disp. 2)

3. L'article 2, paragraphe 1, de la directive 98/59, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de cette même directive, doit être interprété en ce sens que, dans le cas d'un groupe d'entreprises composé d'une société mère et d'une ou de plusieurs filiales, l'obligation de consultation avec les représentants des travailleurs ne naît dans le chef de la filiale qui a la qualité d'employeur que lorsque cette filiale, au sein de laquelle des licenciements collectifs sont susceptibles d'être effectués, a été identifiée. En effet, les consultations avec les représentants des travailleurs ne peuvent être entamées que si l'entreprise dans laquelle des licenciements collectifs sont susceptibles d'être effectués est connue. Lorsque la société mère d'un groupe d'entreprises adopte des décisions de nature à avoir des répercussions sur l'emploi des travailleurs au sein de ce groupe, c'est à la filiale dont les travailleurs sont susceptibles d'être concernés par des licenciements collectifs qu'il appartient, en sa qualité d'employeur, d'engager des consultations avec les représentants des travailleurs. Il n'est dès lors pas possible d'entamer de telles consultations aussi

longtemps que ladite filiale n'a pas été identifiée.

(cf. points 63, 65, disp. 3)

4. L'article 2, paragraphe 1, de la directive 98/59, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 4, de celle-ci, doit être interprété en ce sens que, dans le cas d'un groupe d'entreprises, la procédure de consultation doit être clôturée par la filiale concernée par des licenciements collectifs avant que ladite filiale, le cas échéant sur instruction directe de sa société mère, résilie les contrats des travailleurs visés par ces licenciements.

(cf. point 72, disp. 4)