

## JURISPRUDENCE

# Un arrêt clé sur la procédure d'information-consultation en cas de licenciements collectifs

### À retenir

La Cour de justice précise l'obligation de consultation des représentants des salariés qui pèse sur l'employeur en cas de licenciements collectifs.

La procédure de consultation doit être déclenchée par l'employeur au moment où la décision le contraignant à envisager ou à projeter des licenciements collectifs a été prise.

Seul l'employeur est soumis aux obligations d'information-consultation et de notification, la société mère qui le contrôle n'ayant pas la qualité d'employeur.

Pour la première fois, la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) se prononce sur la portée de l'obligation d'information-consultation prévue par la directive 98/59 relative aux licenciements collectifs. La décision était d'autant plus attendue qu'elle intervient dans le cadre particulier de licenciements résultant de la décision d'une société mère de fermer une filiale. La Cour de justice procède à «l'effort interprétatif» auquel l'invitait l'avocat général (*v. LSE n° 225, p. 2*) pour apprécier ces questions complexes et rend une décision très claire relativement au moment de la naissance de l'obligation de consulter et à la désignation du débiteur.

## 1 UNE DÉCISION DE FERMETURE DE SITE

La société Fujitsu Siemens Computers, établie aux Pays-Bas, possédait notamment une usine de production en Finlande. Le 7 décembre 1999, le directoire de la société mère proposa au conseil d'administration la fermeture de ce site, proposition soutenue par le conseil d'administration, le 14 décembre, sans qu'une décision soit toutefois arrêtée. La direction locale entama ce même jour la consultation des représentants des travailleurs, qui s'est achevée le 31 janvier 2000. Le 1<sup>er</sup> février 2000 fut prise la décision de la fermeture du site, entraînant 450 licenciements. Un syndicat finlandais fit alors valoir, au nom de salariés licenciés, que la loi finlandaise sur la consultation n'avait pas été respectée, la décision de fermeture ayant été prise le 14 décembre, avant toute consultation.

La Cour suprême finlandaise choisit de se tourner vers la Cour de justice pour obtenir une interprétation de l'article 2, paragraphe 1 de la directive, selon lequel «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».

Les questions posées sont de deux ordres. À quel moment doit être entamée la procédure de consultation, notamment lorsque la décision émane de la société mère ? Qui, de l'employeur ou de la société mère, est débiteur de l'obligation de consulter ?

## 2 LE MOMENT DE LA CONSULTATION

Le moment de la consultation doit en garantir l'efficacité. Mais que signifie l'expression «envisage d'effectuer des licenciements collectifs»? Deux interprétations étaient suggérées à la Cour de justice pour déterminer plus précisément le moment de la consultation. Cette obligation peut naître lorsqu'«il est constaté que les décisions stratégiques [...] rendront nécessaires des licenciements collectifs» ou au moment «où il est envisagé d'adopter des décisions [...] dont on s'attend à ce qu'elles rendent nécessaires de tels licenciements». La Cour rejette la possibilité d'un déclenchement précoce de la consultation (alors que les licenciements ne seraient qu'une probabilité) sans pour autant limiter l'obligation de consultation aux cas où les licenciements sont inévitables.

Deux types d'arguments conduisent la Cour à trancher en faveur d'une solution nuancée. D'abord, à la suite de l'avocat général, elle relève que, «dans l'esprit du législateur communautaire, la naissance de l'obligation de consultation est liée à l'existence d'une intention, dans le chef de l'employeur, d'effectuer des licenciements collectifs» (*pt 39*). Ensuite, elle rappelle les objectifs de la directive, qui sont «d'éviter des résiliations de contrats de travail ou d'en réduire le nombre ainsi que d'en atténuer les conséquences» (*pt 46*): or, si la décision pouvant induire des licenciements n'est qu'envisagée, ces objectifs ne peuvent être atteints et la consultation n'a pas lieu d'être. Aussi, «la procédure de consultation doit être déclenchée par l'employeur au moment où a été adoptée une décision stratégique ou commerciale la contraignant à envisager ou à projeter des licenciements

collectifs» (*pt 48*). Ce faisant, la Cour de justice fait naître l'obligation de consultation lorsque la décision pouvant conduire à des licenciements est adoptée, même si ceux-ci ne sont pas encore considérés comme «nécessaires». La consultation suit l'adoption d'une décision stratégique ou commerciale ayant un possible effet sur l'emploi, mais elle précède la décision de licencier – qui ne peut survenir qu'à l'issue de la procédure (*CJCE, 27 janvier 2005, aff. C-188/33, Junk*). La Cour de justice précise également que «la naissance de l'obligation de consulter ne dépend pas du fait que l'employeur soit en mesure de fournir aux représentants des travailleurs tous les renseignements de l'article 2, paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup> sous b)», c'est-à-dire : les motifs du projet de licenciement ; le nombre et les catégories des travailleurs à licencier et habituellement employés ; la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements ; les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier [...] ; la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement autre que celle découlant des législations et/ou pratiques nationales. Ces éléments peuvent en effet être fournis «en temps utile au cours des consultations».

On remarquera que, si les conclusions présentées par l'avocat général sont globalement suivies, la Cour de justice n'a pas retenu son argument principal, selon lequel la consultation est, «dans son essence, fonctionnelle à la réalisation d'une négociation». La consultation devrait dès lors être menée en temps utile, «au moment où elle ouvre aux représentants des travailleurs la possibilité de participer de manière efficace à cette négociation». Ce lien entre la qualité de la consultation et l'existence d'une négociation n'est pas défini.

## 3 L'APPARTENANCE À UN GROUPE

La directive s'applique quel que soit le décisionnaire, c'est-à-dire l'employeur ou la société mère (société qui contrôle l'employeur), sans

d'ailleurs que la localisation (dans ou hors de l'Union européenne) de celle-ci importe. Selon l'article 2, paragraphe 4, l'obligation de consultation doit être respectée « indépendamment du fait que la décision émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur ».

La Cour de justice donne plein effet à cette disposition qui, « dans un contexte économique marqué par l'existence d'un nombre croissant de groupes d'entreprises [...], permet d'assurer, lorsqu'une entreprise est contrôlée par une autre, la réalisation de manière effective de l'objectif de la directive 98/59 » (pt 44). Toutefois, ce texte est sans incidence sur la désignation du débiteur de l'obligation de consulter les représentants des travailleurs : « Le seul destinataire des obligations en matière d'information, de consultation et de notification est l'employeur » (pt 57) et « une entreprise qui contrôle l'employeur, même si elle peut prendre des décisions contraignantes à l'égard de ce dernier, n'a pas la qualité d'employeur » (pt 58). En se prononçant en ce sens, la Cour de justice respecte à la fois la lettre de l'article 2, paragraphe 1, qui vise le seul employeur comme débiteur de l'obligation et la nécessaire liberté d'organisation interne des groupes d'entreprises – la directive n'ayant pas « pour but de restreindre la liberté d'un tel groupe de procéder à l'organisation de ses activités de la manière qui lui semble la plus conforme à ses besoins » (pt 59).

## 4 RESPONSABILITÉ, DÉBUT ET CLÔTURE DU PROCESSUS

La Cour de justice apporte également trois précisions. Concernant d'abord l'imputation de la responsabilité de ces obligations : l'employeur demeure responsable de l'obligation d'information-consultation « quand bien même il n'aurait pas été immédiatement et correctement informé de cette décision » (pt 43). Là encore la Cour ne contrôle pas le processus interne de prise de décision : si la société mère n'informe pas sa filiale, celle-ci (et indirectement le groupe) en supportera les conséquences. La société employeur et la société mère demeurent des personnalités morales distinctes, aux obligations distinctes. Concernant ensuite le moment de la consultation : celle-ci ne peut être entamée que si l'entreprise où des licenciements collectifs sont suscep-

tibles d'être effectués est identifiée. Enfin, quant à la clôture de la procédure : « 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 » (pt 72). La société mère ne peut donc ordonner les licenciements économiques avant la fin de la procédure (arrêt *Junk*, précit.) : dans le cas contraire, et fort logiquement, l'employeur, seul débiteur des obligations, supportera les conséquences du non-respect de la procédure. Faut-il aller plus loin et envisager d'imputer une égale responsabilité à la société mère décisionnaire ? La directive ne le permet pas, et l'on peut discuter de l'opportunité d'une telle évolution, qui percerait le « voile » de la personnalité morale... ■

► *CJCE, 10 septembre 2009, aff. C-44/08, Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK.*

Hélène Tissandier,  
université Paris-Dauphine.

## L'IMPACT EN FRANCE

**L'appartenance à un groupe est ignorée.** Le droit français est conforme à cette décision en ce qui concerne le moment de la consultation. En effet, le comité d'entreprise est informé, en cas de licenciements pour motif économique, lorsque le projet a « un objet suffisamment déterminé pour avoir une incidence [...] » et que « la discussion ultérieure de ces mesures n'est pas de nature à remettre en cause, dans son principe, le projet adopté (Cass. soc., 12 novembre 1997, n° 96-12.314). De plus, de nouveaux éléments peuvent être apportés au cours de la consultation : « Lorsque la mesure s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées, le comité doit être consulté à l'occasion de chacune d'elles » (Cass. soc., 7 février 1996, n° 93-18.756). En revanche, l'incidence de l'appartenance à un groupe est largement ignorée du droit national. La Cour de cassation a ainsi défini la « décision » rendant nécessaire la consultation comme « une manifestation de volonté d'un organe dirigeant qui oblige l'entreprise » (Cass. soc., 12 novembre 1997, n° 96-12.314).

## TROIS QUESTIONS À...

### Maureen Kearney

Secrétaire (CFDT) du CE européen d'Areva

**Le CE européen se mobilise sur le dossier Areva T & D avec, en point d'orgue, le rassemblement des salariés européens le 15 septembre (v. p. 8). Êtes-vous entendu ?**

Depuis qu'Areva a pris la décision de se séparer de l'activité T & D, le CE européen, avec la Fédération européenne des métallurgistes et les organisations syndicales nationales, n'a en effet cessé d'agir pour défendre l'intérêt des salariés européens en expliquant au conseil de surveillance et aux décideurs politiques – en particulier les députés ainsi que les conseillers du président de la République et du Premier ministre – que cette séparation serait une grave erreur industrielle et qu'elle aurait des conséquences dramatiques en matière d'emploi et un impact négatif sur le moral des salariés. Notre mobilisation a surpris nos interlocuteurs, en particulier parce qu'à chaque réunion notre délégation était composée de membres du CE européen de différentes nationalités, traduisant ainsi l'engagement de tous les salariés européens. Tous ont conscience que des milliers d'emplois seront inévitablement en danger à la suite de la réorganisation et de la restructuration inéluctables qui suivront le rachat de l'activité – quel que soit le repreneur – en raison de l'élimination des doublons tant industriels que fonctionnels et des cessations d'activités que pourraient exiger les autorités de la concurrence de Bruxelles.

**Quelle est la légitimité du CE européen pour agir ?**

Le CE européen est le seul organe de représentation des salariés au sein du groupe qui peut fédérer l'ensemble des salariés européens au-delà des clivages pouvant parfois exister entre les organisations syndicales nationales. L'activité T & D comprend environ 5 000 salariés en France, 3 000 en Allemagne, 2 000 en Turquie, plus de 1 000 en Autriche et en Suisse... Seul le CE européen, avec le soutien permanent de la FEM, peut parler au nom des 10 000 salariés européens de T & D. Si cessions il y a, nous avons déjà prévu, avec la FEM, de saisir les services de la Commission européenne chargés de l'emploi et de la concurrence.

**Comment réagissent les salariés des autres pays ?**

Plusieurs syndicats mobilisent activement les salariés pour s'opposer à la cession, en particulier IG Metall, en Allemagne, qui a envoyé environ 150 membres manifester lors de la journée d'action du 15 septembre à l'appel du CE européen et de la FEM. Le syndicat britannique Unite est très présent, tout comme les syndicats en Belgique, en Espagne, et en Turquie, qui ont également envoyé des délégations de plusieurs membres. En même temps que la mobilisation sur Paris, les organisations syndicales des 13 pays européens où Areva est implanté ont lancé des actions de protestation contre la vente. Ces actions ont été suivies massivement par les salariés.