



*Direction générale Bibliothèque,
Recherche et Documentation*

NOTE DE RECHERCHE

Licenciements collectifs

[...]

Objet: Existence éventuelle, dans les systèmes juridiques des États membres, d'un mécanisme d'autorisation préalable, en vertu duquel l'autorité publique compétente est, au-delà de ce que prévoient les articles 3 et 4 de la directive 98/59/CE, appelée à contrôler les conditions de fond dans lesquelles interviennent des licenciements collectifs et, le cas échéant, à pouvoir s'opposer à ceux-ci.

[...]

Avril 2016

[...]

PLAN

Tableau récapitulatif.....	p.	1
Droit espagnol.....	p.	4
Droit hellénique.....	p.	6
Droit néerlandais.....	p.	12

TABLEAU RÉCAPITULATIF

INTRODUCTION

1. La procédure devant obligatoirement être suivie dans le cadre des licenciements collectifs dans l'Union européenne est fixée par la directive 98/59/CE¹. Plus particulièrement, les articles 3 et 4 de ladite directive prévoient l'obligation pour l'employeur de notifier tout projet de licenciement à l'autorité publique compétente ainsi que le délai (et les modalités de sa prolongation) qui est accordé à ladite autorité pour mettre en œuvre des mesures de protection.
2. C'est plus spécifiquement le mécanisme d'autorisation préalable des licenciements collectifs par l'autorité publique compétente [...] qui est [...] à l'origine de la présente note de recherche. [...]
3. [...] L]a présente note vise à vérifier l'existence, dans les systèmes juridiques des États membres, d'un mécanisme d'autorisation préalable, en vertu duquel l'autorité publique compétente est, au-delà de ce que prévoient lesdits articles 3 et 4 de la directive 98/59/CE, appelée à contrôler les conditions de fond dans lesquelles interviennent des licenciements collectifs et, le cas échéant, à pouvoir s'opposer à ceux-ci.
4. Les recherches ont porté sur l'ensemble des systèmes juridiques des 28 États membres.
5. Dans 25 systèmes, les recherches n'ont pas permis de déceler un tel mécanisme d'autorisation préalable. [...] L]a **Grèce** [...] et] les **Pays-Bas** sont, à l'heure actuelle, les seuls dans l'Union à connaître ce type de mécanisme. En **Espagne**, un tel mécanisme a existé dans le passé mais a été abrogé en 2012.
6. En droit néerlandais, suite à la notification d'un projet de licenciement aux représentants des travailleurs ainsi qu'à l'Institut de gestion des assurances pour les travailleurs salariés, l'employeur doit adresser une demande d'autorisation de résiliation du contrat de travail de chaque travailleur qu'il souhaite licencier audit

¹ 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).

Institut ou, le cas échéant, à une commission de licenciement instaurée sur la base d'une convention collective. Le motif raisonnable de résiliation du contrat de travail en cas de licenciement collectif est soit la cessation d'activités de l'entreprise en cause, soit la suppression des postes de travail, prévisible dans les 26 semaines à venir suite à des mesures organisationnelles nécessaires pour des motifs économiques. L'employeur n'est pas tenu d'établir la nécessité desdites mesures organisationnelles. En effet, cette nécessité a déjà été évaluée par les représentants des travailleurs dans le contexte de la notification du licenciement collectif.

7. En outre, en **Espagne**, le mécanisme d'autorisation préalable existant jusqu'à récemment a été abrogé par une loi du 6 juillet 2012. Avant cette réforme, si la période de consultation s'achevait par un accord entre les parties, l'autorité administrative devait approuver, par résolution, le licenciement collectif. En cas d'absence d'un tel accord, l'autorité administrative pouvait rejeter la demande d'autorisation de licenciement collectif, dans la mesure où elle considérait que les motivations que l'entreprise faisait valoir n'étaient pas raisonnables. Il était spécifié dans la loi que l'autorité devait toujours octroyer l'autorisation si la documentation présentée par l'entreprise justifiait les motivations du licenciement ainsi que son caractère raisonnable. À présent, l'autorité administrative ne doit plus autoriser préalablement les licenciements collectifs. Dans le préambule de la loi précitée, le législateur a indiqué que le mécanisme susmentionné était contraire à la rapidité nécessaire aux processus de restructuration des entreprises. Ainsi, la nouvelle réglementation nationale a pour but d'éviter que les délais de procédure des licenciements collectifs soient excessivement longs.

[...]

**MÉCANISME D'AUTORISATION PRÉALABLE, EN VERTU
DUQUEL L'AUTORITÉ PUBLIQUE COMPÉTENTE EST, AU-
DELÀ DE CE QUE PRÉVOIENT LES ARTICLES 3 ET 4 DE LA
DIRECTIVE 98/59/CE, APPELÉE À CONTRÔLER LES
CONDITIONS DE FOND DANS LESQUELLES INTERVIENNENT
DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS ET, LE CAS ÉCHÉANT, À
POUVOIR S'OPPOSER À CEUX-CI**

Existence	Grèce, Pays-Bas
Abrogation	Espagne (juillet 2012)
Absence	<p>Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre Croatie, Danemark, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède</p>

DROIT ESPAGNOL

1. Il convient d'indiquer que le mécanisme d'autorisation administrative préalable effectué par l'autorité administrative compétente concernant les licenciements collectifs a été abrogé par la loi 3/2012 du 6 juillet 2012, relative aux mesures urgentes reformant le marché du travail (BOE n° 162 du 07/07/2012).
2. Toutefois, le mécanisme existant avant cette réforme sera brièvement expliqué.

I. PROCÉDURE AVANT LA LOI 3/2012

3. Avant la loi 3/2012, la procédure concernant les licenciements collectifs (expediente de regulación de empleo) était prévue à l'article 51 du décret royal législatif 1/1995 du 24 mars 1995 (BOE n° 75, de 29/03/1995). Selon ladite disposition, l'entreprise envisageant d'effectuer des licenciements collectifs devait solliciter l'autorisation auprès d'une autorité administrative (autoridad laboral) avant de procéder à la résiliation des contrats. L'intention de procéder à des licenciements devait être communiquée à ladite autorité administrative ainsi qu'aux représentants des travailleurs et accompagnée des documents justifiant les motivations du licenciement et les mesures concrètes impliquées par le licenciement. En outre, une période de consultation avec les travailleurs devait avoir été préalablement ouverte.
4. Si la période de consultation s'achevait par un accord entre les parties, l'autorité administrative devait approuver par résolution le licenciement collectif.
5. En cas d'absence d'un tel accord, l'autorité administrative pouvait rejeter la demande d'autorisation de licenciement collectif, dans la mesure où elle considérait que les motivations de licenciement que l'entreprise faisait valoir n'étaient pas raisonnables. Il était spécifié dans la loi que l'autorité devait toujours octroyer l'autorisation si la documentation présentée par l'entreprise justifiait les motivations du licenciement ainsi que son caractère raisonnable.
6. En outre, dans la mesure où l'autorité administrative constatait des irrégularités dans la procédure ou la mauvaise foi des parties, l'autorité pouvait entamer, devant la juridiction sociale compétente, une procédure visant à constater la nullité du licenciement collectif.

II. PROCÉDURE APRÈS 2012

7. À présent, l'autorité administrative ne doit pas autoriser préalablement les licenciements collectifs. Dans le préambule de la loi 3/2012, le législateur indique que le régime susmentionné semble contraire à la rapidité nécessaire aux processus de restructuration des entreprises. Ainsi, la nouvelle réglementation nationale a pour but d'éviter des délais excessivement longs de procédure de licenciements collectifs.

8. Désormais, suite à ladite loi, l'article 51, paragraphe 2, du décret royal législatif 2/2015, du 23 octobre 2015, relatif à l'approbation du texte refondu de la loi portant statut des travailleurs, prévoit que tout licenciement collectif doit être précédé d'une période de consultation avec les représentants des travailleurs d'une durée ne dépassant pas 30 jours, ou 15 jours pour les entreprises employant moins de 50 travailleurs. Lesdites consultations doivent au moins porter sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements en cause. Le début du processus de consultation doit être notifié à l'autorité administrative, qui doit s'assurer que ce processus se déroule selon les garanties légales mais elle n'est pas censée interrompre ledit processus.
9. Ladite autorité a néanmoins la compétence pour introduire un recours devant la juridiction sociale compétente à l'encontre d'un licenciement collectif, dans la mesure où elle constate la mauvaise foi ou un abus de droit pouvant donner lieu à une constatation de nullité du licenciement collectif.

[...]

DROIT HELLÉNIQUE

I. INTRODUCTION

1. La présente contribution porte sur l'existence dans l'ordre juridique hellénique d'un mécanisme d'autorisation préalable des autorités nationales afin de procéder à des licenciements collectifs.
2. La réglementation nationale subordonne les licenciements collectifs à l'obtention d'une autorisation préalable accordée par l'administration publique. Ce choix du législateur date de 1934¹. La loi forcée 173/1967 prévoyait un système entièrement interventionniste de l'administration, puisque, tant que le délai mensuel de l'autorisation du ministre du Travail n'avait pas expiré, les licenciements collectifs étaient considérés *a priori* nuls. Cette sanction de nullité a été abrogée par l'autorisation du ministre du Travail. Ce régime a été assoupli par la loi 1387/1983 portant «contrôle des licenciements collectifs et autres dispositions»².

II. LE CADRE JURIDIQUE DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS ET LA JURISPRUDENCE

3. La loi 1387/1983 portant «contrôle des licenciements collectifs et autres dispositions», telle que modifiée à plusieurs reprises³, transpose en droit hellénique la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs⁴. La protection des travailleurs s'appuie sur deux piliers complémentaires⁵: les procédures d'information et de consultation spécifiques en cas de licenciements collectifs (A.) et le mécanisme subordonnant les licenciements collectifs à l'obtention d'une autorisation préalable de l'administration publique compétente (B.)

¹ La loi 6299/1934 (*ΦΕΚ Α' 227*) ne concernait que des entreprises d'intérêt public employant plus de 50 travailleurs. La protection des travailleurs a été étendue, par la loi 2222/1952 (*ΦΕΚ Α' 271*) et le décret-loi 2511/1953 (*ΦΕΚ Α' 210*) aux entreprises purement privées. Voir, Kapodistrias, I., *Interprétation du droit du travail*, Athènes, 1937, p. 452 et suiv. [en grec].

² *ΦΕΚ Α' 110* du 18/19 août 1983.

³ Modifiée par les lois 2736/1999 (*ΦΕΚ Α' 172* du 26 août 1999) et 2874/2000 (*ΦΕΚ Α' 286* du 29 décembre 2000). L'article 74, paragraphe 1, de la loi 3863/2010 (*ΦΕΚ Α' 115* du 15 juillet 2010) a augmenté le nombre maximal des licenciements collectifs.

⁴ JO L 48 du 22.2.1975. Directive modifiée par la directive 92/56/CEE (JO L 245 du 26.8.1992) et codifiée par la directive 98/59/CE (JO L 225 du 12.8.1998).

⁵ Le Conseil d'État a remarqué que la loi 1387/1983 avait introduit deux nouvelles modalités – à savoir la consultation entre l'employeur et les travailleurs et l'autorisation préalable de l'autorité administrative – qui sont liées, mais indépendantes; *ΣτΕ* (CE) 1022/2011, NOMOS.

A. OBLIGATION D'INFORMATION, DE CONSULTATION ET DE NOTIFICATION INCOMBANT À L'EMPLOYEUR

4. La loi 1387/1983 impose à l'employeur une obligation d'information, de consultation et de notification⁶ concernant son projet de licenciements. La procédure de consultation constitue un élément central de la procédure de licenciement collectif. Son objectif est d'éviter ou de diminuer les licenciements et leurs conséquences⁷. La durée des consultations entre les travailleurs et l'employeur est de vingt jours à partir de la convocation à participer à des consultations adressée par l'employeur aux représentants des travailleurs⁸. Le résultat des consultations est consigné dans un compte rendu qui doit être signé par les deux parties⁹.
5. Conformément à l'article 3, paragraphe 2, de la loi 1387/1983, l'employeur est obligé de fournir aux représentants des travailleurs toutes les informations utiles et de leur communiquer par écrit: *a)* les raisons du projet de licenciement, *b)* le nombre et les catégories de travailleurs menacés, *c)* le nombre et les catégories de personnes habituellement employées, *d)* la période au cours de laquelle il est prévu de procéder à des licenciements, *e)* les critères du choix des travailleurs qui seront licenciés. Des copies de ces documents sont déposées par l'employeur au préfet et à l'inspection du travail. Si l'entreprise ou l'exploitation est propriétaire d'établissements situés dans plusieurs départements, les documents en question sont remis au ministre du Travail et à l'inspection du travail du lieu de l'exploitation ou de l'établissement où les licenciements, ou la plupart d'entre eux, sont prévus¹⁰. Bien que la loi 1387/1983 ne prévoient pas que l'autorité publique puisse intervenir lors de la procédure de consultation afin de chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés¹¹, l'autorité publique suit souvent les consultations et propose des mesures, telles que le transfert des salariés d'une

⁶ Concernant la violation par l'employeur de l'obligation d'information et de consultation, voir *ΑΠ Ολ.* (C.Cass plén.) 39/2007, NOMOS.

⁷ Article 3, paragraphe 1, de la loi 1387/1983. Parmi les mesures visant à atténuer les effets défavorables des licenciements, on peut citer le versement d'une indemnité supplémentaire, les mécanismes de financement pour l'auto-emploi et les mesures financières incitatives aux départs volontaires.

⁸ Article 5, paragraphe 1, de la loi 1387/1983.

⁹ Si une partie refuse de signer le compte rendu, ce document doit être signé par l'autre partie avec mention du refus de signature; *ΣτΕ* (CE) 2355/1989, *ΕΕργΑ* 1990, p. 60. La Cour de cassation a jugé que les licenciements collectifs effectués sont nuls lorsque l'employeur, dont l'entreprise a cessé totalement son activité, a d'une part consulté les représentants des travailleurs, mais d'autre part, n'a pas signé avec les représentants des travailleurs un compte rendu consignait les résultats des consultations; *ΑΠ* (C.Cass) 1681/2007, NOMOS.

¹⁰ Article 3, paragraphe 3, de la loi 1387/1983.

¹¹ Voir, article 4, paragraphe 2, de la directive 98/59/CE.

société à une autre ou des programmes de reconversion professionnelle des employés licenciés¹².

6. Au cas où la société mère décide de procéder à des licenciements collectifs, son omission de fournir les informations nécessaires à l'employeur, ne peut pas libérer ce dernier de l'obligation d'information et de consultation¹³.
7. Ces procédures d'information et de consultation spécifiques, visées à l'article 3 de la loi 1387/1983, ne sont pas affectées par les dispositions du décret présidentiel 240/2006 «établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs»¹⁴, conformément à la directive 2002/14/CE¹⁵.

B. UNE PROCÉDURE ADMINISTRATIVE NATIONALE D'AUTORISATION PRÉALABLE DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

8. Si à l'issue de la consultation entre les travailleurs et l'employeur, les parties ne parviennent pas à un accord, l'autorité publique intervient.

1. EN CAS D'ABOUTISSEMENT DES CONSULTATIONS À UN ACCORD

9. Si les parties sont parvenues à un accord, les licenciements collectifs sont effectués conformément à la teneur de l'accord et entrent en vigueur dix jours après la date de présentation du compte rendu au préfet ou au ministre du Travail, le cas échéant¹⁶.

2. L'INTERVENTION DE L'AUTORITÉ PUBLIQUE EN CAS D'ÉCHEC DE LA CONSULTATION

10. Aux termes de l'article 5, paragraphe 3, de la loi 1387/1983, *«S'il n'y a pas d'accord entre les parties, le préfet ou le ministre du Travail, par décision motivée prise dans un délai de dix jours à partir de la date de présentation du compte rendu précité et après avoir examiné le dossier et évalué les conditions du marché du travail, la situation de l'entreprise ainsi que l'intérêt de l'économie nationale, peuvent soit proroger les consultations de 20 jours supplémentaires, sur demande de l'une des parties intéressées, soit ne pas autoriser la réalisation de tout ou partie*

¹² Levedis, G., Papadimitriou, K., *Droit du travail individuel*, Athènes, Deltio Ergatikis Nomothesias, 2011, p. 971 [en grec].

¹³ Article 3, paragraphe 2, de la loi 1387/1983, tel que remplacé par l'article 15 de la loi 2736/1999 (*ΦΕΚ Α' 172*).

¹⁴ *ΦΕΚ Α' 252* du 16 novembre 2006.

¹⁵ Article 9 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 à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs; JO L 80 du 23.3.2002.

¹⁶ Article 5, paragraphe 2, de la loi 1387/1983.

*des licenciements prévus*¹⁷. Avant l'adoption de la décision précitée, le préfet ou le ministre du Travail peuvent demander l'avis de la commission du ministre du Travail qui siège dans chaque préfecture ou du conseil supérieur du travail respectivement¹⁸. Ces organes consultatifs, le préfet ou le ministre du Travail peuvent convoquer et entendre tant les représentants des travailleurs au sens de l'article 4 et l'employeur concerné que les personnes disposant de connaissances particulières sur les questions techniques pertinentes».

11. Conformément au paragraphe 4 du même article, «L'employeur peut procéder à des licenciements collectifs dans la limite de ce qui est prévu par la décision du préfet ou du ministre du Travail. S'il ne prend pas de telles décisions dans les délais prévus, les licenciements collectifs sont effectués dans la mesure consentie par l'employeur lors des consultations»¹⁹. L'absence d'une telle décision équivaut ainsi à une autorisation implicite de tous les licenciements que l'employeur a acceptés lors des consultations.
12. Il s'ensuit que l'administration joue un rôle primordial dans la procédure des licenciements collectifs. L'intervention de l'autorité publique se manifeste soit par le prolongement des consultations de 20 jours supplémentaires, sur demande de l'une des parties intéressées²⁰, soit par la non-autorisation de la réalisation de l'ensemble ou d'une partie des licenciements prévus. La décision du préfet ou du ministre du Travail doit être dûment motivée. Elle présente un caractère exécutoire et peut faire l'objet d'un recours en annulation²¹. En revanche, les juridictions civiles

¹⁷ Conformément au 5^{ème} rapport du Fonds Monétaire International dans le cadre de l'accord élargi, «*Disputed collective dismissals require the approval of the Minister of Labor, but no such approval has been granted since 1982, forcing companies to offer very high voluntary severance packages or resort to bankruptcy*»; Fonds Monétaire International, Rapport "Greece: Fifth Review Under the Extended Arrangement Under the Extended Fund Facility, and Request for Waiver of Nonobservance of Performance Criterion and Rephasing of Access; Staff Report; Press Release; and Statement by the Executive Director for Greece", juin 2014, p. 19, Country Report No. 14/151.

¹⁸ Le 22 janvier 2014, l'assemblée plénière du conseil supérieur du travail a déterminé les critères spécifiques devant être pris en compte, afin qu'il émette l'avis motivé destiné au ministre du travail, concernant l'autorisation ou non de la demande d'autorisation des licenciements collectifs programmés par une entreprise. Cette autolimitation de l'organe consultatif ne restreint pas le pouvoir décisionnel du préfet ou du ministre du Travail. Afin de rendre son avis motivé, prévu à l'article 5, paragraphe 3, de la loi 1387/1983, le conseil supérieur du travail doit obligatoirement tenir compte: a) du dossier avec les éléments de l'entreprise, b) du plan de licenciement collectif proposé par l'entreprise et c) des procès-verbaux de la consultation.

¹⁹ En pratique, l'autorité publique compétente s'abstient de prendre une décision dans le délai prévu à l'article 5, paragraphe 4, de la loi 1387/1983. Le dépassement de ce délai a pour conséquence la réalisation des licenciements collectifs projetés par l'entreprise dans la mesure consentie par l'employeur lors des consultations; Koukiadis, I., *Droit du travail – Relations individuelles du travail et Flexibilité du travail*, Athènes-Thessalonique, éd. Sakkoulas, 2012, p. 957 [en grec].

²⁰ Sur le prolongement des consultations, voir ΣτΕ (CE) 1022/2011, NOMOS.

²¹ La décision du préfet ou du ministre du Travail, fixant le nombre de licenciements collectifs que les entreprises peuvent effectuer, engage définitivement l'employeur, puisqu'il ne peut procéder à des

compétentes pour contrôler la validité des licenciements ne peuvent constater qu'incidemment si l'autorité administrative a agi conformément aux conditions prévues par la loi 1387/1983 et dans la limite de ses pouvoirs²².

13. Il convient de relever à cet égard que l'intervention de l'autorité publique dans la procédure en matière de licenciement collectif a été vivement critiquée par une grande partie de la doctrine²³. Selon ces auteurs, la procédure d'approbation préalable restreint excessivement la liberté d'établissement²⁴ et porte atteinte aux dispositions de la directive 75/129/CEE, concernant la consultation entre l'employeur et les syndicats des travailleurs²⁵, réduisant le dialogue et l'échange de vues à une procédure formelle²⁶. Les parties, sachant qu'après l'échec de la consultation, c'est l'administration qui fixe le nombre de licenciements collectifs que les entreprises peuvent effectuer, n'expriment pas d'intérêt véritable à avoir recours au procédé des consultations.

C. LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS EFFECTUÉS EN VIOLATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI 1387/983

14. Selon l'article 6, paragraphe 1, de la loi 1387/1983, «*les licenciements collectifs effectués en violation de la présence loi sont nuls*»²⁷. Le travailleur peut demander à l'employeur le versement d'arriérés de salaires, en application des articles 349, 350 et 656 al. *α* du code civil (*Αστικός Κώδικας*), ainsi que sa réintégration au travail dans les mêmes conditions qu'avant son licenciement²⁸. Par conséquent, sont

licenciements collectifs au-delà de l'étendue définie par celle-ci. Cette décision présente ainsi un caractère exécutoire et est soumise au contentieux de l'annulation; ΣτΕ (CE) 2594/1991, NOMOS, ΣτΕ (CE) 2355/1989, *ΕΕργΔ* 1990, p. 60.

²² *ΑΠ* (C.Cass) 1000/1979, *NoB* 28, p. 471.

²³ Tsiboukis, Chr., «Commentaire de l'arrêt *ΑΠ* (C.Cass) 1541/2011», *ΕΕργΔ* 2012, n° 5, p. 255 [en grec]; Koukiadis, I., *Droit du travail – Relations individuelles du travail*, Athènes-Thessalonique, éd. Sakkoulas, 2014, p. 1002 [en grec]; Zerdelis, D., *Droit du travail – Relations individuelles du travail*, Athènes-Thessalonique, éd. Sakkoulas, 2015, p. 1141 [en grec]; Lixouriotis, I., «Préoccupations juridiques liées au droit des licenciements collectifs», dans *Restructuration des entreprises – Questions actuelles du droit des affaires, du droit du travail et du droit de la sécurité sociale*, Nomiki Vivliothiki, 2015, p. 90 [en grec].

²⁴ Bakopoulos, K., «Pensées sur la législation en matière de licenciements collectifs (après la demande de décision préjudicielle présentée par le Symvoulío tis Epikrateias, par décision 1254/2015)», *ΕΕργΔ* 2015, n° 7, p. 855 à 856 [en grec].

²⁵ Bakopoulos, K., «Questions des licenciements collectifs – Pensées à propos de la décision *Εφ.Θεσ.* (Cap.Thessaloniki) 2198/2000», *ΔΕΕ* 2002, n° 2, p. 157 à 158 [en grec].

²⁶ La protection de l'emploi est assurée par un système de concertation substantielle des partenaires sociaux. Voir, en ce sens, Levedis, G., Papadimitriou, K., *Droit du travail individuel*, Athènes, Deltio Ergatikis Nomothesias, 2011, p. 973 [en grec].

²⁷ *ΑΠ* (C.Cass) 1541/2011, NOMOS, *ΑΠ Ολ.* (C.Cass plén.) 39/2007, NOMOS.

²⁸ Voir, en ce sens, *Εφ.Πατρ.* (Cap. Patras) 763/2008, *ΑχαΝομ* 2009, p. 530, *Εφ.Αθ.* (Cap. Athinon) 4379/2005, *Ελλάνη* 2006, p. 1480, *Μον.Πρωτ.Βολ.* (Civ. Volou) 110/2012, *ΔΕΕ* 2012, n° 11, p. 1058.

considérés comme nuls, les licenciements collectifs effectués en violation des procédures spécifiques prévues par la loi 1387/1983, ainsi que les licenciements réalisés malgré le refus d'autorisation préalable de la part de l'autorité publique compétente.

15. En se référant à la jurisprudence de la Cour de justice²⁹, la Cour de cassation a jugé que la sanction prévue par l'article 6, paragraphe 1, – à savoir la nullité de la résiliation du contrat de travail et le versement par l'employeur d'arriérés de salaires – constitue la mesure la plus appropriée pour dissuader efficacement l'employeur de ne pas respecter les procédures de licenciement collectif³⁰. Une telle sanction constitue une restriction légitime de la liberté d'établissement garantie par le traité afin d'assurer la protection du droit au travail, garanti également par le droit européen. Le «noyau dur» de la liberté d'établissement n'est pas pour autant affecté, puisque la sanction de la nullité de la résiliation du contrat de travail ne signifie pas l'interdiction des licenciements collectifs et n'empêche pas l'employeur de procéder à la fermeture ou au transfert de son entreprise. Par ailleurs, la Cour de cassation a constaté que les «mesures douces», telles que la compensation équitable ou l'amende administrative, éloigneraient, dans une large mesure, cette sanction de son effet pratique et de son caractère dissuasif.

III. CONCLUSION

16. Le système hellénique attribue un rôle décisif aux autorités publiques. S'il n'y a pas d'accord entre les parties concernées, l'autorité administrative compétente peut non seulement retarder les licenciements collectifs, mais aussi ne pas autoriser la réalisation de l'ensemble ou d'une partie des licenciements prévus.

[...]

Lixouriotis, I., *Relations individuelles du travail*, Athènes, Nomiki Vivliothiki, 2013, p. 755 à 757 [en grec].

²⁹ Affaire Commission contre Royaume-Uni, C-383/92, ECLI:EU:C:1994:234, point 40.

³⁰ *ΑΠ* (C.Cass) 1067/2010, *NOMOS*, *ΕΕργΔ* 2011, n° 3, p. 146. Voir aussi *ΑΠ* (C.Cass) 1848/2013, *ΕΕργΔ* 2014, n° 13, p. 873.

DROIT NÉERLANDAIS

I. INTRODUCTION

1. La présente contribution vise à examiner si le droit néerlandais connaît un mécanisme d'autorisation préalable relatif au licenciement collectif.
2. Tout d'abord, il convient de noter que le régime néerlandais de licenciement a fait l'objet d'une révision en profondeur, aboutissant à l'adoption de la loi sur le travail et la sécurité (Wet werk en zekerheid), entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2015.¹ Ensuite, il est intéressant de mentionner que ce régime consiste, également après l'entrée en vigueur de la loi sur le travail et la sécurité, en un système dual, à savoir un système en partie régi par le droit public et en partie régi par le droit civil. En outre, ce système prévoit un contrôle préalable, ainsi qu'un contrôle répressif.
3. Le mécanisme d'autorisation préalable existe depuis 1944.² La présente contribution analysera le cadre juridique pertinent ainsi que la procédure de licenciement collectif. Enfin, quelques observations finales seront formulées.

II. CADRE JURIDIQUE

A. LE CODE CIVIL

4. Selon les articles 7:671a, paragraphe 1, et 7:671b, paragraphe 1, du code civil, l'employeur, ayant l'intention de résilier un contrat de travail, doit adresser une demande d'autorisation soit à l'Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (l'Institut de gestion des assurances pour les travailleurs salariés, ci-après l'Uwv), soit à une commission de licenciement instaurée sur la base d'une convention collective (ci-après la 'cao-commissie')³ ou bien encore demander au tribunal de première instance compétent⁴ l'autorisation de résilier le contrat de travail. L'autorité compétente est déterminée suivant le motif de résiliation du contrat de travail invoqué par l'employeur.

¹ Barentsen & Duk, *'Het ontslagrecht van de WWZ. De honden blaffen, maar de karavaan trekt verder'*, TRA 2015/67, p. 3 à 9; Verhulp, T&C Burgerlijk Wetboek, Afdeling 9 boek 7 BW, aantekening 1; Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/306.

² Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/306.

³ Selon l'article 7:671a, paragraphe 2, du code civil, une convention collective peut désigner une telle commission pour traiter les demandes d'autorisation de la résiliation d'un contrat de travail à la place de l'Uwv. Dans ce cas, l'employeur doit faire une demande d'autorisation à cette commission; Oostwouder, *'Het collectieve aspect van het nieuwe ontslagrecht in de praktijk'*, ArbeidsRecht 2015/54, p. 10 à 13.

⁴ Il s'agit du secteur cantonal.

5. L'employeur peut résilier un contrat de travail en cas de motif raisonnable, prévu à l'article 7:669, paragraphe 3, sous a) à h), du code civil.⁵ Quant à un licenciement collectif, l'employeur peut résilier un contrat de travail suite à une cessation d'activités de l'entreprise en cause, ou lorsqu'une suppression des postes de travail est prévisible dans les 26 semaines à venir suite à des mesures organisationnelles nécessaires pour des motifs économiques.⁶ S'agissant de ce motif, l'Uwv, ou le cas échéant une cao-commissie, est l'autorité compétente pour octroyer l'autorisation.

B. LA LOI SUR LA NOTIFICATION DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS⁷

6. Selon l'article 3, paragraphe 1, de la loi sur la notification des licenciements collectifs, l'employeur, ayant l'intention de licencier au moins 20 travailleurs au cours d'une période de trois mois, a l'obligation de notifier ces licenciements aux représentants des travailleurs pour consultation en temps utile, ainsi qu'à l'Uwv. En vertu de l'article 4 de la loi sur la notification des licenciements collectifs, les notifications précitées doivent contenir certaines informations, dont, notamment, les motifs sous-tendant l'intention d'effectuer les licenciements.⁸
7. Selon l'article 5a de la loi sur la notification des licenciements collectifs, un contrat de travail ne peut pas être résilié avant l'expiration d'un mois à compter de la notification du projet de licenciement collectif.⁹

III. LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT COLLECTIF

8. Comme indiqué ci-dessus, l'employeur a l'obligation de notifier tout projet de licenciement collectif à l'Uwv. Cette autorité effectue un contrôle de conformité de la notification de l'employeur. Suite à la notification, l'employeur doit adresser une demande d'autorisation de résiliation du contrat de travail de chaque travailleur qu'il souhaite licencier (voir article 7:671a, paragraphe 1, du code civil) à l'Uwv ou, le cas échéant, à une cao-commissie. L'autorité compétente n'admettra que les demandes introduites ayant rempli l'obligation de notification au sens des articles 3

⁵ Article 7:669, paragraphe 1, du code civil. En outre, cette même disposition exige qu'une réintégration à un autre poste adéquat ne soit pas possible.

⁶ Article 7:669, paragraphe 3, sous a), du code civil; Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/348.

⁷ La loi sur la notification des licenciements collectifs constitue l'acte de transposition de la directive 98/59/CE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

⁸ La notification doit également contenir l'information suivante: le nombre et les catégories de travailleurs à licencier, le nombre de travailleurs habituellement employés, le moment où l'employeur a envisagé d'effectuer les licenciements, les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier et la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement (voir article 2 de la directive 98/59/CE).

⁹ Voir, article 4, paragraphe 1, de la directive 98/59/CE.

et 4 de la loi sur la notification des licenciements collectifs et accompagnées d'une déclaration démontrant que les représentants des travailleurs et le comité d'entreprise ont été consultés.¹⁰

9. Le motif raisonnable de résiliation du contrat de travail en cas de licenciement collectif est la suppression des postes de travail (voir point 5). Quant à l'appréciation du motif raisonnable, l'employeur n'est pas tenu d'établir la nécessité de mesures organisationnelles, ayant pour conséquence la suppression des postes de travail, dans la mesure où cette nécessité a déjà été évaluée par les représentants des travailleurs dans le contexte de la notification de licenciement collectif.¹¹
10. En cas d'autorisation de résiliation du contrat de travail, le travailleur peut demander l'annulation de la résiliation du contrat de travail au tribunal de première instance, si l'obligation de notification du licenciement n'est pas satisfaite, si les représentants des travailleurs n'ont pas été consultés ou si l'exigence prévue par l'article 5a de la loi sur la notification des licenciements collectifs (voir point 7) n'a pas été respectée.¹² En outre, le travailleur peut demander le rétablissement du contrat de travail au tribunal de première instance en vertu de l'article 7:682 du code civil en cas de résiliation violant les exigences prévues à l'article 7:669, paragraphes 1 et 3, de ce même code.¹³

IV. OBSERVATIONS FINALES

11. Le droit néerlandais relatif au licenciement collectif, connaît un mécanisme d'autorisation préalable, ainsi que de contrôle répressif. Suite à la notification d'un projet de licenciement aux représentants des travailleurs ainsi qu'à l'Uwv, l'employeur doit adresser une demande d'autorisation de résiliation du contrat de travail de chaque travailleur qu'il souhaite licencier à l'Uwv ou, le cas échéant, à une cao-commissie. En cas d'autorisation de résiliation du contrat de travail, le travailleur peut demander l'annulation de cette résiliation ou le rétablissement du contrat de travail au tribunal de première instance.

[...]

¹⁰ Article 6 de la loi sur la notification des licenciements collectifs.

¹¹ Voir, article 2 du règlement sur le licenciement du ministre des affaires sociales et de l'emploi (Stcrt. 2015, 12685) et la note explicative dudit règlement, p. 11; Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/348; Dekker, 'De Regeling Uwv ontslagprocedure en de Ontslagregeling', *ArbeidsRecht* 2015/33, p. 3 à 7.

¹² Article 7 de la loi sur la notification des licenciements collectifs.

¹³ Verhulp, T&C Burgerlijk Wetboek, Afdeling 9 boek 7 BW, aantekening 3.