



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n°47/15

Luxembourg, le 30 avril 2015

Arrêt dans l'affaire C-80/14

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) & B. Wilson / WW
Realisation 1 Ltd (en liquidation), Ethel Austin Ltd, & Secretary of State for
Business, Innovation and Skills

La Cour clarifie la notion d'« établissement » en matière de licenciements collectifs

Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs entités, la notion d'« établissement », qui figure dans la directive relative aux licenciements collectifs, doit être interprétée comme visant l'entité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche

Une directive de l'Union¹ prévoit des obligations d'information et de consultation en cas de licenciements collectifs. Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer un tel licenciement, il est notamment tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord. Par « licenciements collectifs », on entend, entre autres, 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, pour une période de 90 jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés.

Les sociétés Woolworths et Ethel Austin opéraient dans le secteur de la grande distribution au Royaume-Uni et exploitaient des chaînes de magasins sous les dénominations respectives de « Woolworths » et « Ethel Austin ». Ces sociétés, devenues insolvable, ont été placées en redressement judiciaire, ce qui a conduit à l'adoption de plans sociaux touchant des milliers de salariés dans tout le Royaume-Uni.

L'une des salariées licenciées, M^{me} Wilson, ainsi que l'USDAW, une organisation syndicale qui compte plus de 430 000 membres au Royaume-Uni, ont introduit des recours contre ces deux sociétés en demandant que les employeurs soient condamnés à verser des indemnités de protection aux salariés licenciés, au motif que la procédure de consultation préalable à l'adoption des plans sociaux, prévue par le droit britannique, n'avait pas été suivie.

En première instance, le bénéfice de l'indemnité de protection a été accordé à un certain nombre de salariés licenciés. En revanche, environ 4 500 anciens salariés se sont vu refuser ce bénéfice au motif qu'ils avaient travaillé dans des établissements occupant moins de 20 salariés, chacun de ces établissements devant être considéré comme distinct, de sorte que les seuils prévus pour la procédure de consultation n'avaient pas été atteints.

Saisie de l'affaire en appel, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Cour d'appel d'Angleterre et du pays de Galles, division civile, Royaume-Uni) demande notamment à la Cour de justice si l'expression « au moins égal à 20 » figurant dans la directive vise le nombre de licenciements prononcés dans l'ensemble des établissements de l'employeur dans lesquels des licenciements sont prononcés au cours d'une période de 90 jours ou bien uniquement le nombre de licenciements prononcés dans chacun de ces établissements. En outre, la Court of Appeal demande à la Cour de clarifier le sens de la notion d'établissement et d'expliquer si celle-ci couvre plutôt l'ensemble de l'activité de commerce de détail concernée, considérée comme une seule unité économique et commerciale, ou bien alors l'unité à laquelle les travailleurs concernés sont affectés pour exercer leur tâche, c'est-à-dire chacun des magasins.

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)

Dans son arrêt de ce jour, la Cour constate tout d'abord que la notion d'« établissement », qui n'est pas définie dans la directive elle-même, constitue une notion du droit de l'Union et ne peut pas se définir en référence aux législations des États membres. Cette notion doit, à ce titre, recevoir une interprétation autonome et uniforme dans l'ordre juridique de l'Union. À cet égard, la Cour souligne que, lorsqu'une entreprise comprend plusieurs entités, c'est l'entité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche qui constitue l'« établissement ».

En ce qui concerne la question soulevée par la juridiction de renvoi de savoir si la directive exige de prendre en compte les licenciements effectués dans chaque établissement considéré séparément, la Cour note que l'interprétation qui exige de prendre en compte le nombre total des licenciements opérés dans tous les établissements d'une entreprise augmenterait, certes, significativement le nombre de travailleurs susceptibles de bénéficier de la protection de la directive, ce qui correspondrait à l'un des objectifs de celle-ci. En revanche, la Cour constate qu'une telle interprétation serait contraire aux autres objectifs de la directive, à savoir l'objectif consistant à assurer une protection comparable des droits des travailleurs dans les différents États membres et celui visant à rapprocher les charges qu'entraînent ces règles de protection pour les entreprises de l'Union.

En effet, cette interprétation serait contraire à l'objectif visant à assurer une protection comparable des droits des travailleurs dans tous les États membres et entraînerait des charges très différentes pour les entreprises devant remplir les obligations d'information et de consultation en vertu de la directive selon le choix de l'État membre concerné, ce qui irait également à l'encontre de l'objectif poursuivi par le législateur de l'Union qui est de rendre le poids de ces charges comparable dans tous les États membres.

En outre, cette interprétation ferait entrer dans le champ d'application de la directive non seulement un groupe de travailleurs concernés par un licenciement collectif, mais également, le cas échéant, un seul travailleur d'un établissement – éventuellement un établissement se trouvant dans une agglomération séparée et éloignée des autres établissements de la même entreprise –, ce qui serait contraire à la notion de « licenciement collectif », au sens usuel de cette expression.

À cet égard, la Cour rappelle que la directive instaure une protection minimale pour les travailleurs en cas de licenciement collectif, une telle protection minimale n'excluant pas que les États membres adoptent des règles plus favorables aux travailleurs. Si les États membres sont en droit de prévoir de telles règles, ils sont néanmoins liés par l'interprétation autonome et uniforme de la notion d'« établissement » en droit de l'Union.

La Cour constate donc que l'interprétation de l'expression « au moins égal à 20 » exige de prendre en compte les licenciements effectués dans chaque établissement considéré séparément.

En ce qui concerne les licenciements en cause, la Cour relève que, ces licenciements ayant été effectués au sein de deux groupes de la grande distribution exerçant leur activité à partir de magasins situés dans différentes localités sur tout le territoire national et employant dans la plupart des cas moins de 20 salariés, les tribunaux britanniques de première instance ont considéré que les magasins auxquels les salariés licenciés étaient affectés constituaient des « établissements » distincts. Il appartient à la Court of Appeal de vérifier si les magasins en question peuvent être qualifiés d'« établissements » distincts.

Au final, la Cour déclare que la directive doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit une obligation d'information et de consultation des travailleurs lorsque le licenciement concerne, au cours d'une période de 90 jours, au moins 20 travailleurs d'un établissement particulier d'une entreprise, et non lorsque le nombre cumulé de licenciements dans tous les établissements ou dans certains établissements d'une entreprise pendant la même période atteint ou dépasse le seuil de 20 travailleurs.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205