

Version anonymisée

Traduction

C-496/22 - 1

Affaire C-496/22

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

22 juillet 2022

Juridiction de renvoi :

Curtea de Apel București (Roumanie)

Date de la décision de renvoi :

22 juin 2022

Partie requérante :

EI

Partie défenderesse :

SC Brink's Cash Solutions SRL

[OMISSIS]

CURTEA DE APEL BUCUREȘTI (cour d'appel de Bucarest, Roumanie)

Chambre des conflits du travail et de la sécurité sociale

[OMISSIS]

DEMANDE DE DÉCISION PRÉJUDICIELLE

[OMISSIS]

- 1 La juridiction de céans doit statuer sur la saisine de la Cour de justice de l'Union européenne d'un renvoi préjudiciel dans le cadre d'un litige, se trouvant au stade de l'appel et opposant :

- le requérant, **EI** (ci-après « le requérant »), domicilié à Alexandria [OMISSIS]
- à
- la défenderesse, **SC Brink's Cash Solutions SRL** (ci-après « la défenderesse ») [OMISSIS] établie à Bucarest [OMISSIS]
- 2 La juridiction de céans a été saisie de l'appel interjeté le 20 juillet 2021 par le requérant EI, tendant à la réformation du jugement de première instance, à savoir le jugement civil n° [OMISSIS] du 5 mai 2021 rendu par le Tribunalul București (tribunal de grande instance de Bucarest, Roumanie), chambre des conflits du travail et de la sécurité sociale, et à ce que soient constatés l'illégalité et le caractère non fondé de la décision n° [OMISSIS] du 2 juillet 2020 par laquelle la défenderesse a résilié le contrat individuel de travail du requérant.

I. Objet du litige. Faits pertinents

- 3 SC Brink's Cash Solutions SRL est une société du groupe Brink's Global Services, leader sur le marché de la gestion des espèces et de la logistique sécurisée, spécialisée dans la fourniture de services de transport et de traitement des espèces, d'approvisionnement et de maintenance des distributeurs automatiques de billets.
- 4 Ladite société emploie environ 2 700 personnes en Roumanie, au moyen de contrats individuels de travail.
- 5 Le 14 août 2014, un contrat individuel de travail inscrit au registre général des salariés [OMISSIS] a été conclu entre le requérant, en tant que salarié, et la défenderesse, en tant qu'employeur, le salarié occupant la fonction d'agent de transport de fonds T3.
- 6 Dans le contexte de la pandémie causée par le coronavirus SARS-CoV-2 et de l'instauration de l'état d'urgence en Roumanie entre le 16 mars 2020 et le 15 mai 2020, la société a connu une baisse considérable de l'activité au niveau national, qui s'est répercutée sur ses bénéfices. Dans ce contexte particulier, afin de rester compétitive sur le marché, la société a décidé de restructurer le personnel et a donc engagé une procédure de licenciement collectif, en supprimant 128 postes au niveau national.
- 7 Le critère pris en compte dans la procédure de restructuration du personnel a été le résultat des évaluations professionnelles périodiques.
- 8 La procédure de licenciement collectif a été engagée le 12 mai 2020.
- 9 À la date d'engagement de la procédure de licenciement collectif, le mandat des représentants des salariés de la société était expiré et n'avait pas été renouvelé.

Ainsi, ce mandat avait été accordé uniquement pour une période de deux ans, en vue de la négociation et de la signature de la convention collective de travail au niveau de la société pour les années 2018 et 2019, et avait pris fin le 23 avril 2020.

- 10 L'employeur a notifié l'intention de procéder au licenciement collectif uniquement aux entités importantes en la matière, à savoir l'Agentia pentru Ocuparea Forței de Muncă a Municipiului București (agence pour l'emploi de Bucarest), l'Inspekția Muncii (l'inspection du travail) et l'Inspectoratul Teritorial de Muncă București (l'inspection territoriale du travail de Bucarest), les 12 mai 2020, 13 mai 2020 et 15 mai 2020, en indiquant expressément que la période au cours de laquelle les licenciements devaient avoir lieu serait comprise entre le 19 mai 2020 et le 2 juillet 2020, sans qu'une telle notification ne soit transmise aux salariés, soit par l'intermédiaire des représentants précédemment désignés dont le mandat était expiré, soit individuellement à chaque salarié concerné par la mesure de licenciement.
- 11 En l'absence de désignation de nouveaux représentants des salariés dûment mandatés, la société a sauté cette étape d'information et de consultation, en alléguant l'impossibilité objective et l'absence de toute faute.
- 12 Conformément au droit national, à savoir l'article 69, paragraphe 1, et l'article 72 du code du travail roumain, l'obligation de consulter les représentants des salariés devait être remplie avant la notification faite aux autres entités, le nombre de postes à supprimer étant déterminé à la suite de négociations avec les représentants des salariés.
- 13 Il est important de relever que la procédure de licenciement collectif a été engagée pendant l'état d'urgence instauré en Roumanie entre le 13 mars 2020 et le 15 mai 2020, période marquée par des restrictions apportées à l'exercice de plusieurs droits civils tels que la libre circulation, le droit à la vie intime, familiale et privée, le droit à l'éducation, l'inviolabilité du domicile, la liberté de réunion, le droit à la propriété privée, le droit de grève et la liberté économique. Dans ce contexte, les salariés avaient peu de chances d'engager avec succès une procédure de désignation de leurs représentants au niveau national.
- 14 Ainsi, c'est dans le cadre de la procédure de licenciement collectif que la décision de licenciement du requérant contestée en l'espèce a été émise le 2 juillet 2020.
- 15 Le requérant considère, en substance, que l'ensemble de la procédure de licenciement collectif dans le cadre de laquelle la décision de licenciement contestée a été émise s'est déroulé en méconnaissance de la première étape de consultation et d'information des salariés, étape régie par les dispositions impératives de l'article 69 du code du travail.
- 16 Le requérant fait valoir que l'employeur était tenu de passer par cette étape de consultation et d'information des salariés, même s'ils n'étaient pas syndiqués ou n'avaient pas de représentants désignés pour défendre leurs intérêts. Il considère que, dans cette situation particulière, il incombait à l'employeur d'informer les

salariés de la nécessité de désigner de nouveaux représentants strictement pour cette étape, étant donné que le mandat des représentants des salariés avait pris fin juste avant l'engagement de la procédure de licenciement collectif et n'avait été accordé qu'aux fins de la négociation de la convention collective de travail au niveau de l'entreprise. Le requérant fait valoir que l'employeur n'a pas informé ni consulté les salariés, en invoquant la prétendue inexistence de leurs représentants, et a fait le choix d'émettre les décisions de licenciement en violation grave des droits des salariés, ces derniers n'ayant pas pu proposer des méthodes et moyens permettant d'éviter les licenciements collectifs ou de réduire le nombre de salariés à licencier.

- 17 La défenderesse SC Brink's Cash Solutions SRL s'est défendue en faisant valoir que le mandat des représentants des salariés avait expiré le 23 avril 2020, avant l'engagement de la procédure de licenciement collectif, ledit mandat n'ayant pas fait l'objet d'une prolongation. Elle s'est ainsi retrouvée dans la situation atypique de l'absence de partenaire social en la personne des représentants des salariés dûment mandatés. Elle considère que l'absence de coordination des salariés a rendu impossible la désignation de représentants dûment mandatés durant la procédure de licenciement collectif. Ainsi, l'information et la consultation des salariés n'ont pas pu avoir lieu et, dans la mesure où la loi prévoit que la procédure doit être menée avec le syndicat/les représentants des salariés et non pas avec les salariés pris individuellement, la défenderesse a considéré qu'elle était dispensée de cette obligation et a poursuivi la procédure de licenciement collectif.
- 18 Plusieurs salariés licenciés dans le cadre de la procédure collective ont contesté la légalité de la procédure de licenciement devant les juridictions et plusieurs décisions de justice définitives ont été rendues à ce jour. Les juridictions ont estimé que les décisions de licenciement étaient conformes à la loi et que la procédure de licenciement collectif avait respecté les étapes prévues par la loi, même en l'absence d'information et de consultation des salariés.
- 19 À titre d'exemple, nous citons le jugement civil n° 69 du 28 janvier 2021, dans lequel le Tribunalul Timiș (tribunal de grande instance de Timiș) [OMISSIS], a jugé que : « la société défenderesse a satisfait aux obligations procédurales qui lui incombaient en vertu des articles 69 à 74 du code du travail, portant sur le licenciement collectif. [...] La juridiction constate, après avoir examiné l'ensemble des éléments de preuve, qu'aucune organisation syndicale n'existait au niveau de la société défenderesse au moment de l'engagement de la procédure de licenciement et que le mandat des représentants des salariés a expiré le 24 avril 2020.
- 20 Dans ces conditions, en l'absence d'organisation syndicale et en l'absence d'intérêt manifesté par les salariés de la société défenderesse pour la désignation de leurs représentants ou pour l'octroi de nouveaux mandats aux anciens représentants, il ne peut être reproché à la société défenderesse de ne pas avoir engagé la procédure de notification prévue à l'article 69, paragraphe 1, sous a) et b), du code du travail.

- 21 En outre, la société défenderesse apporte la preuve de la notification écrite faite à l'inspection territoriale du travail et à l'agence territoriale pour l'emploi au moins 30 jours calendaires avant la date des décisions de licenciement, dans le respect des exigences de l'article 72 du code du travail. »
- 22 Le raisonnement de la juridiction de première instance, dont le jugement est frappé d'appel en l'espèce, va dans le même sens.

II. Les dispositions juridiques pertinentes

Le droit de l'Union

- 23 Directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO 1998, L 225, p. 16)
- 24 Considérant 2 : « considérant qu'il importe de 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 ; »
- 25 Considérant 6 : « considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989, par les chefs d'État ou de gouvernement de onze États membres, déclare notamment, à son point 7, premier alinéa, première phrase et deuxième alinéa, à son point 17, premier alinéa, et à son point 18, troisième tiret :
- “7. La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne (...).
- Cette amélioration doit entraîner, là où cela est nécessaire, le développement de certains aspects de la réglementation du travail, tels que les procédures de licenciement collectif ou celles concernant les faillites. (...)
17. L'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents États membres. (...)
18. Cette information, cette consultation et cette participation doivent être mises en œuvre en temps utile, notamment dans les cas suivants : (-...) – (-...) – lors de procédures de licenciement collectif, (-...)” »
- 26 Considérant 12 : « considérant qu'il convient que les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs disposent de procédures administratives et/ou juridictionnelles en vue du respect de l'application des obligations prévues par la présente directive ; »

- 27 Article 1^{er}, paragraphe 1, sous b) : « on entend par “représentants des travailleurs” : les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres. »
- 28 Article 2, paragraphe 3 : « Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, l’employeur est tenu, en temps utile au cours des consultations :
- a) de leur fournir tous renseignements utiles et
 - b) de leur communiquer, en tout cas, par écrit :
 - i) les motifs du projet de licenciement ;
 - ii) le nombre et les catégories des travailleurs à licencier ;
 - iii) le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés ;
 - iv) la période au cours de laquelle il est envisagé d’effectuer les licenciements ;
 - v) les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier dans la mesure où les législations et/ou pratiques nationales en attribuent la compétence à l’employeur ;
 - vi) la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement autre que celle découlant des législations et/ou pratiques nationales. »
- 29 Article 6 : « Les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs disposent de procédures administratives et/ou juridictionnelles aux fins de faire respecter les obligations prévues par la présente directive. »

Le droit national

- 30 La directive 98/59 a été transposée dans l’ordre juridique roumain par la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (loi n° 53/2003 portant code du travail), publiée au *Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 72 du 5 février 2003, et republiée au *Monitorul Oficial [al României]*, partie I, n° 345 du 18 mai 2011.
- 31 Article 69 du code du travail : « (1) Lorsque l’employeur envisage d’effectuer des licenciements collectifs, il est tenu, en temps utile et en vue d’aboutir à un accord, dans les conditions prévues par la loi, de procéder à des consultations avec le syndicat ou, le cas échéant, avec les représentants des salariés, portant au moins sur :

[a)] les méthodes et moyens permettant d'éviter les licenciements collectifs ou de réduire le nombre de salariés à licencier ;

[b)] l'atténuation des conséquences du licenciement par le recours à des mesures sociales visant notamment l'aide à la reconversion professionnelle des salariés licenciés.

(2) Au cours des consultations visées au paragraphe 1, afin de permettre au syndicat ou aux représentants des salariés de formuler des propositions en temps utile, l'employeur est tenu de leur fournir toutes les informations pertinentes et de leur notifier par écrit les éléments suivants :

[a)] le nombre total et les catégories des salariés ;

[b)] les motifs du projet de licenciement ;

[c)] le nombre et les catégories des salariés qui seront concernés par le licenciement ;

[d)] les critères pris en compte, conformément à la loi et/ou aux conventions collectives de travail, pour déterminer l'ordre de priorité dans le cadre du licenciement ;

[e)] les mesures envisagées pour limiter le nombre de licenciements ;

[f)] les mesures visant à atténuer les conséquences du licenciement et les indemnités à accorder aux salariés licenciés, conformément à la loi et/ou à la convention collective de travail applicable ;

[g)] la date à compter de laquelle ou la période au cours de laquelle les licenciements auront lieu ;

[h)] le délai dans lequel le syndicat ou, le cas échéant, les représentants des salariés peuvent faire des propositions visant à éviter les licenciements ou à réduire le nombre de salariés licenciés.

(3) Les critères prévus au paragraphe 2, sous d), s'appliquent aux fins de départager les salariés après l'évaluation de la réalisation des objectifs de performance.

(4) Les obligations prévues aux paragraphes 1 et 2 doivent être respectées, indépendamment du point de savoir si la décision déterminant les licenciements collectifs est prise par l'employeur ou par une entreprise qui le contrôle.

(5) Lorsque la décision déterminant les licenciements collectifs est prise par une entreprise qui contrôle l'employeur, ce dernier ne saurait se prévaloir, aux fins d'échapper aux obligations prévues aux paragraphes 1 et 2, du fait que ladite entreprise ne lui a pas fourni les informations nécessaires. »

- 32 Article 70 du code du travail : « L'employeur est tenu de communiquer une copie de la notification visée à l'article 69, paragraphe 2, à l'inspection territoriale du travail et à l'agence territoriale pour l'emploi à la même date que celle à laquelle il l'a communiquée au syndicat ou, le cas échéant, aux représentants des salariés. »
- 33 Article 71 du code du travail : « (1) Le syndicat ou, le cas échéant, les représentants des salariés peuvent proposer à l'employeur des mesures visant à éviter les licenciements ou à réduire le nombre de salariés licenciés, dans un délai de dix jours calendaires à compter de la date de réception de la notification.
- 34 [(2)] L'employeur est tenu de répondre de manière écrite et motivée aux propositions formulées conformément aux dispositions du paragraphe 1, dans un délai de cinq jours calendaires à compter de leur réception. »
- 35 Article 72 du code du travail : « (1) Si, après les consultations avec le syndicat ou les représentants des salariés, conformément aux articles 69 et 71, l'employeur décide d'appliquer la mesure de licenciement collectif, il est tenu d'en faire notification par écrit à l'inspection territoriale du travail et à l'agence territoriale pour l'emploi au moins 30 jours calendaires avant la date des décisions de licenciement.
- (2) La notification prévue au paragraphe 1 doit contenir toutes les informations pertinentes concernant l'intention de procéder au licenciement collectif, prévues à l'article 69, paragraphe 2, ainsi que les résultats des consultations avec le syndicat ou les représentants des salariés, prévues à l'article 69, paragraphe 1, et à l'article 71, notamment les motifs des licenciements, le nombre total de salariés, le nombre de salariés concernés par le licenciement, ainsi que la date à compter de laquelle ou la période au cours de laquelle ces licenciements auront lieu.
- (3) L'employeur est tenu de communiquer une copie de la notification visée au paragraphe 1 au syndicat ou aux représentants des salariés à la même date que celle à laquelle il l'a communiquée à l'inspection territoriale du travail et à l'agence territoriale pour l'emploi.
- (4) Le syndicat ou les représentants des salariés peuvent transmettre des éventuelles observations à l'inspection territoriale du travail.
- [...] »
- 36 Le code du travail comprend un titre VII, intitulé « Dialogue social », dont le chapitre III, intitulé « Représentants des salariés », contient des dispositions relatives à la procédure de désignation des représentants des salariés.
- 37 Article 221 du code du travail : « (1) Au niveau des employeurs employant plus de 20 salariés et dépourvus d'organisations syndicales représentatives constituées conformément à la loi, les intérêts des salariés *peuvent* être promus et défendus par leurs représentants, élus et spécialement mandatés à cette fin.

(2) Les représentants des salariés sont élus dans le cadre d'une assemblée générale des salariés, avec le vote d'au moins la moitié du nombre total de salariés.

(3) Les représentants des salariés ne peuvent pas exercer des activités qui, conformément à la loi, relèvent exclusivement des syndicats. »

38 Article 222 du code du travail : « (1) Les représentants des salariés sont élus parmi les salariés ayant pleine capacité d'exercice.

(2) Le nombre de représentants élus des salariés est fixé d'un commun accord avec l'employeur, en fonction du nombre de salariés qu'il emploie.

(3) La durée du mandat des représentants des salariés ne peut excéder deux ans. »

39 Article 223 du code du travail : « Les attributions principales des représentants des salariés sont les suivantes :

[a] veiller au respect des droits des salariés, conformément à la législation en vigueur, à la convention collective de travail applicable, aux contrats individuels de travail et au règlement intérieur ;

[b] participer à l'élaboration du règlement intérieur ;

[c] promouvoir les intérêts des salariés en matière de rémunération, de conditions de travail, de temps de travail et de repos, et de stabilité de l'emploi, ainsi que tout autre intérêt professionnel, économique et social lié aux relations de travail ;

[d] saisir l'inspection du travail en cas de violation de la loi ou de la convention collective de travail applicable ;

[e] négocier la convention collective de travail, dans les conditions prévues par la loi. »

III. Les motifs ayant conduit la juridiction de céans à présenter une demande de décision préjudicielle

40 La juridiction de céans a compris, en lisant l'article 2, paragraphe 3, de la directive 98/59, à la lumière des considérants 2, 6 et 12 de la même directive, que l'un des objectifs de cet acte normatif de droit de l'Union est d'assurer la participation des travailleurs à la procédure de licenciement collectif, de sorte que ledit acte impose aux employeurs de les informer et de les consulter au préalable, par l'intermédiaire de leurs représentants, à un stade précoce de la procédure de licenciement collectif.

- 41 L'information doit porter sur les aspects essentiels de la restructuration envisagée par l'employeur et qui ont des conséquences pour les travailleurs, permettant ainsi à ces derniers de réagir afin de réduire/contrer l'impact négatif des licenciements, ce qui permet d'équilibrer le rapport de force entre l'employeur et les salariés.
- 42 Le fait que le texte de la directive, en déterminant les bénéficiaires de cette obligation, fasse référence aux représentants des travailleurs et non pas à [chaque travailleur ou à tous les travailleurs], en laissant à chaque État membre le soin de les définir dans sa législation, s'oppose à une interprétation selon laquelle, en l'absence d'un mécanisme national obligatoire de désignation de ces représentants, l'obligation d'information et de consultation serait vidée de son contenu.
- 43 En outre, l'interprétation de ces dispositions de la directive [98/59], combinée à la lecture de l'article 6 de cette même directive (portant sur le droit pour les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs d'agir aux fins de faire respecter les obligations prévues par ladite directive), a permis à la juridiction de céans de comprendre que l'étape d'information et de consultation des travailleurs (en l'absence de leurs représentants) est obligatoire dans le cadre de la procédure de licenciement collectif, et ce même si, concrètement, elle ne modifierait en rien le plan de restructuration envisagé par l'employeur.
- 44 Toutefois, d'autres cours d'appel nationales, qui ont eu à connaître de l'interprétation des mêmes dispositions de la directive [98/59] et de l'application desdites dispositions à la même procédure de licenciement collectif que celle en cause au principal, sont parvenues à la conclusion inverse, en se fondant sur l'interprétation littérale de ladite directive, qui fait des « représentants des travailleurs » les bénéficiaires de l'obligation d'information et de consultation. Ainsi, selon ces juridictions, en l'absence de représentants des travailleurs, dont la désignation est facultative en droit national, l'employeur n'est plus tenu de passer par l'étape d'information et de consultation.
- 45 Dans ce contexte d'interprétations divergentes des obligations imposées par l'article 2, paragraphe 3, lu en combinaison avec l'article 1^{er}, sous b), et l'article 6, de la directive 98/59, interprétations à l'origine de décisions de justice contradictoires sur la légalité d'une procédure de licenciement collectif, la juridiction de céans constate qu'elle a besoin de la réponse de la Cour afin d'appliquer correctement le droit de l'Union.
- 46 La juridiction de céans considère que le législateur national n'a pas transposé de manière appropriée la directive 98/59, afin d'assurer l'effet utile des règles qu'elle contient, en ce qu'il n'a pas réglementé un mécanisme obligatoire de désignation des représentants des travailleurs au niveau de l'employeur.

IV. En ce qui concerne la nécessité de saisir la Cour, outre la condition relative à la pertinence de la question préjudicielle pour statuer sur le litige au principal, la juridiction de céans relève que :

- 47 *En premier lieu*, les dispositions du droit de l'Union auxquelles se réfèrent les questions préjudicielles posées à la Cour en l'espèce n'ont jamais fait l'objet d'une interprétation dans un contexte tel que celui décrit par la juridiction de céans.
- 48 La juridiction de céans a pris acte de la jurisprudence de la Cour, à savoir l'arrêt du 16 juillet 2009, *Mono Car Styling* (C- 12/08, EU:C:2009:466, points 38 à 42), dont il ressort, en substance, que le droit d'information et de consultation prévu par la directive 98/59, en particulier à l'article 2 de celle-ci, est conçu au bénéfice des travailleurs en tant que collectivité et possède donc une nature collective. Dans cet arrêt, la Cour a examiné le niveau de protection du droit collectif strictement sous l'angle de l'article 6 de la directive [98/59].
- 49 Contrairement à l'arrêt de la Cour précité, il s'agit en l'espèce de savoir s'il existe ou non une obligation d'information et de consultation de l'employeur lorsque les travailleurs ne peuvent pas être considérés juridiquement comme une collectivité dans l'ordre interne (ordre auquel la directive [98/59] renvoie dans la définition de la notion de représentants des travailleurs).
- 50 La juridiction de céans a donc considéré que le principe de l'*acte éclairé*, qui l'aurait dispensée de procéder à un renvoi préjudiciel, n'est pas applicable en l'espèce [voir, en ce sens, arrêt du 27 mars 1963, *Da Costa e.a.* (28/62 à 30/62, EU:C:1963:6)].
- 51 La juridiction de céans a également pris acte de l'arrêt du 8 juin 1994, *Commission/Royaume-Uni* (C- 382/92, EU:C:1994:233), concernant l'interprétation du droit d'information et de consultation des représentants des travailleurs dans le contexte de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (JO 1977, L 61, p. 26), texte dans lequel ledit droit était énoncé en des termes identiques à ceux de la directive 98/59.
- 52 La Cour a interprété l'article 2, sous c), de la directive 77/187 en jugeant qu'il « n'opère pas un renvoi pur et simple aux règles en vigueur dans les États membres en ce qui concerne la désignation des représentants des travailleurs. Il laisse uniquement aux États membres le soin de déterminer selon quelles modalités les représentants des travailleurs dont l'information et la consultation sont obligatoires en vertu de l'article 6, paragraphes 1 et 2, de la directive doivent être désignés. [...] Le législateur communautaire n'a donc pas entendu permettre aux différents ordres juridiques nationaux de tolérer l'absence de désignation de

représentants des travailleurs alors que cette désignation est nécessaire pour que les obligations prévues par l'article 6 de la directive soient satisfaites. »

- 53 L'arrêt précité n'a pas non plus convaincu la juridiction de céans que le principe de l'*acte éclairé*, qui l'aurait dispensée de procéder à un renvoi préjudiciel, est applicable en l'espèce [voir, en ce sens, arrêt du 27 mars 1963, *Da Costa e.a.* (28/62 à 30/62, EU:C:1963:6)], eu égard au fait que le raisonnement de la Cour s'inscrivait dans le contexte d'un autre acte normatif de droit de l'Union que celui applicable en l'espèce.
- 54 *En deuxième lieu*, la juridiction de céans considère que l'application correcte du droit de l'Union en l'espèce ne s'impose pas avec une telle évidence qu'elle ne laisse place à aucun doute raisonnable et, en conséquence, lui permet de s'abstenir de soumettre à la Cour une question d'interprétation du droit de l'Union qui a été soulevée devant elle (arrêt du 15 septembre 2005, *Intermodal Transports*, C-495/03, EU:C:2005:552, point 37 et jurisprudence citée) et de la résoudre sous sa propre responsabilité (arrêt du 6 octobre 1982, *Cilfit e.a.*, 283/81, EU:C:1982:335, point 16). La juridiction de céans a donc estimé que la théorie de l'*acte clair* n'est pas applicable en l'espèce.
- 55 *En troisième lieu*, la juridiction de céans relève que, en matière de conflits du travail, matière dont relève le présent litige, les arrêts qu'elle rend sont définitifs. Pour reprendre les termes de l'article 267, [troisième] alinéa, TFUE, la juridiction de céans est une juridiction nationale dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel de droit interne. Par conséquent, la juridiction de céans est tenue de saisir la Cour à titre préjudiciel, étant donné qu'elle considère que la résolution définitive du litige au principal dépend de l'interprétation de l'article 1^{er}, sous b), et de l'article 2, paragraphe 3, de la directive 98/59.

V. L'objet du renvoi préjudiciel

- 56 Eu égard à tout ce qui précède, la juridiction de céans, qui juge nécessaire de procéder à un renvoi préjudiciel, décide de saisir d'office la Cour des questions préjudicielles suivantes :
- 1) **L'article 1^{er}, paragraphe 1, sous b), première phrase, et l'article 6 de la directive 98/59/CE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, lus à la lumière des considérants 2 et 6 de cette directive, s'opposent-ils à une législation nationale qui permet à un employeur de ne pas consulter les travailleurs concernés par une procédure de licenciement collectif dans la mesure où ils n'ont pas de représentants désignés ni d'obligation légale d'en désigner ?**
 - 2) **L'article 1^{er}, paragraphe 1, sous b), première phrase, et l'article 6 de la directive 98/59/CE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, lus à la lumière des considérants 2 et 6 de cette directive, doivent-ils être interprétés en ce sens**

que, dans l'hypothèse décrite ci-dessus, l'employeur est tenu d'informer et de consulter tous les salariés concernés par la procédure de licenciement collectif ?

[OMISSIS]

DOCUMENT DE TRAVAIL