

Affaire C-134/24 [Tomann] ⁱ

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

20 février 2024

Jurisdiction de renvoi :

Bundesarbeitsgericht (Allemagne)

Date de la décision de renvoi :

1^{er} février 2024

Partie défenderesse, appelante et requérante en « Revision » :

UR, en qualité d'administrateur judiciaire de V GmbH

Partie requérante, intimée et défenderesse au pourvoi en « Revision » :

DF

BUNDESARBEITSGERICHT (Cour fédérale du travail, Allemagne)

[OMISSIS]

Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne)

Rendue le

1^{er} février 2024

ORDONNANCE

[OMISSIS]

Dans l'affaire

UR, en qualité d'administrateur judiciaire de V GmbH

partie défenderesse, appelante et requérante en « Revision »

ⁱ Le nom de la présente affaire est un nom fictif. Il ne correspond au nom réel d'aucune partie à la procédure.

[contre]

DF

Partie requérante, intimée et défenderesse au pourvoi en « Revision » :

à l'issue des délibérations du 1^{er} février 2024, la deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht ordonne :

I. La Cour de justice de l'Union européenne est saisie, au titre de l'article 267 TFUE, des questions suivantes :

1. L'article 4, paragraphe 1, de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, doit-il être interprété en ce sens qu'une rupture de contrat de travail intervenant dans le cadre d'un licenciement collectif soumis à notification ne peut mettre fin à la relation de travail d'un travailleur concerné qu'après l'expiration de la période de carence ?

En cas de réponse affirmative à la première question :

2. Y a-t-il lieu de considérer que l'expiration de la période de carence n'est pas seulement subordonnée à la notification d'un licenciement collectif, mais qu'il faut encore que cette notification satisfasse aux exigences de l'article 3, paragraphe 1, quatrième alinéa, de la directive 98/59 ?
3. L'employeur qui, sans effectuer (en bonne et due forme) une notification d'un licenciement collectif, a procédé à des ruptures de contrats de travail qui étaient soumises à une obligation de notification peut-il régulariser cette notification, avec pour conséquence que les relations de travail des travailleurs concernés prennent fin à l'expiration de la période de carence, sous l'effet des ruptures de contrats de travail qui avaient déjà été prononcées antérieurement ?

En cas de réponses affirmatives aux première et deuxième questions :

4. Est-il compatible avec l'article 6 de la directive 98/59 que le droit national laisse à l'autorité compétente le soin de déterminer, par la voie d'un acte que le travailleur ne peut attaquer et qui est contraignant pour les tribunaux du travail, la date précise d'expiration de la période de carence, ou le travailleur doit-il impérativement bénéficier d'un droit de recours juridictionnel tendant au contrôle du bien-fondé de la détermination effectuée par l'autorité ?

II. [OMISSIS] [sursis à statuer]

Motifs

A. L'objet du litige au principal

- 1 I. Les parties sont en litige au sujet de la dissolution de leur relation de travail par voie de rupture ordinaire du contrat de travail, à laquelle le défendeur a procédé en décembre 2020 pour qu'elle prenne effet le 31 mars 2021. Il n'a pas effectué la notification d'un licenciement collectif que requiert l'article 17, paragraphe 1, du Kündigungsschutzgesetz (loi sur la protection contre le licenciement). Il n'a pas non plus procédé à une régularisation avant le 31 mars 2021. Conformément aux critères d'attribution des affaires au sein du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), c'est la sixième chambre qui est compétente pour statuer sur cette procédure ; celle-ci souhaiterait rejeter dans son intégralité le recours en protection contre le licenciement qu'a formé le requérant. Elle s'en voit empêchée par des raisons tenant au droit procédural national, ainsi qu'elle l'a expliqué de façon circonstanciée dans une décision du 14 décembre 2023 (*– 6 AZR 157/22 [B] –*).
- 2 II. La deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a jusqu'à présent considéré qu'une rupture de contrat de travail effectuée sans qu'il ait été préalablement procédé à la notification requise en matière de licenciement collectif était nulle (inefficace) et qu'elle n'était donc pas de nature à mettre fin à la relation de travail. La sixième chambre entend en revanche considérer à l'avenir que le fait qu'une notification de licenciement collectif, requise par le droit de l'Union ou le droit national, n'ait pas été effectuée ou soit irrégulière n'a aucune incidence juridique sur la décision relative à la cessation d'une relation de travail qui a été rompue. L'absence de notification en matière de licenciement collectif aussi bien qu'une notification erronée doivent rester totalement sans conséquence. Il incombe au législateur allemand de prévoir une « sanction » pour les erreurs commises dans la procédure de notification en matière de licenciements collectifs. Celle-ci ne doit pas relever du domaine du droit du travail, mais uniquement du droit de la promotion de l'emploi (*BAG 14 décembre 2023 – 6 AZR 157/22 [B] – points 7, 22, 32 et, spécialement, point 35*).
- 3 III. Les règles nationales de procédure prévoient une procédure spéciale en cas de divergences d'analyses entre les chambres du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail). En vertu de l'article 45, paragraphes 2 et 3, de l'Arbeitsgerichtsgesetz (loi sur les juridictions du travail), une chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) ne peut s'écarter de la jurisprudence d'une autre chambre qu'à la condition que celle-ci renonce à son analyse en réponse à une demande en ce sens, ou, à défaut, que la grande chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) ait rendu une décision sur la réponse exacte à donner à la question juridique qui est cœur de la divergence. Aussi la sixième chambre a-t-elle, par décision du 14 décembre 2023 (*– 6 AZR 157/22 [B] –*), adressé la question suivante à la deuxième chambre, en

vertu de l'article 45, paragraphe 3, première phrase, de la loi sur les juridictions du travail :

« La chambre maintient-elle l'analyse qu'elle retient depuis l'arrêt du 22 novembre 2012 (– 2 AZR 371/I –), selon laquelle une rupture du contrat de travail, en tant qu'acte juridique, viole une interdiction légale, au sens de l'article 134 du Bürgerliches Gesetzbuch (code civil), en emportant la nullité de la rupture, si, lorsqu'intervient cette rupture, il n'a été procédé à aucune notification valable au titre de l'article 17, paragraphes 1 et 3, de la loi sur la protection contre le licenciement ? »

B. Le droit national applicable

- 4 I. Le Kündigungsschutzgesetz (loi sur la protection contre le licenciement – KSchG) dans la version publiée le 25 août 1969 (BGBl. I, p. 1317) :

« Article 17 Obligation de notification

- (1) L'employeur est tenu d'effectuer une notification à l'agence pour l'emploi avant de licencier :

- 1 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 60 travailleurs : plus de 5 travailleurs,
- 2 dans les établissements employant habituellement au moins 60 et moins de 500 travailleurs : 10 % des travailleurs habituellement employés dans l'établissement ou plus de 25 travailleurs,
- 3 dans les établissements employant habituellement au moins 500 travailleurs : au moins 30 travailleurs,

[...]

au cours d'une période de 30 jours calendaires.

Article 18 – Délai de carence

- (1) Les licenciements soumis à une obligation de notification en vertu de l'article 17 ne peuvent prendre effet avant l'expiration du délai d'un mois suivant la réception de la notification que sous réserve de l'accord de l'agence pour le travail, lequel peut aussi être délivré rétroactivement, au plus tôt à la date de dépôt de la demande.

- (2) L'agence pour l'emploi peut décider, au cas par cas, que les licenciements ne prendront pas effet avant l'expiration d'un délai maximal de deux mois à compter de la notification.

[...] »

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch Code civil dans la version publiée le 2 janvier 2002 (BGBI. I, p. 42, corrigendum p. 2909, et BCBl 2003 I, p. 738) :

« Article 134 – Interdiction légale

Tout acte juridique contraire à une interdiction légale est nul à moins que la loi n'en dispose autrement. »

Article 615 Rémunération en cas de retard dans l'acceptation et de risque d'exploitation

Si le créancier d'une prestation de service accepte les services avec retard, le prestataire peut exiger la rémunération convenue pour les services non exécutés à cause du retard sans être tenu de les exécuter plus tard ».

[...] »

- 6 III. Livre dix du Sozialgesetzbuch (code de la sécurité sociale) – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (procédure administrative en droit social et protection des données sociales) – dans la version publiée le 18 janvier 2001 (BGBI. I, p. 130) :

« article 20 Principe de l'instruction

- (1) L'autorité enquête d'office sur les faits. Elle détermine la nature et l'importance des actes d'investigation ; elle n'est pas liée par les arguments et les demandes de preuve des parties intéressées.
- (2) L'autorité doit tenir compte de toutes les circonstances pertinentes pour le cas particulier, y compris celles qui sont favorables aux intéressés.

[...] »

C. Les dispositions pertinentes du droit de l'Union

- 7 **Selon la deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), les dispositions pertinentes du droit dérivé de l'Union sont les suivantes : Article 3, paragraphe 1, article 4, paragraphes 1 à 3, et article 6 de la directive 98/59**

D. Nécessité d'une décision de la Cour de justice et explication des questions préjudicielles

I. Sur la nécessité que la Cour se prononce

- 8 1. Pour les raisons exposées ci-après, la deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) n'est pas en mesure de répondre à la question qui lui a été posée par la sixième chambre sans recourir à la procédure prévue à l'article 267 TFUE.
- 9 a) En accord avec la sixième chambre, la deuxième chambre estime possible que, même en tenant compte des obligations imposées par le droit de l'Union, il soit juridiquement disproportionné de constater, en vertu de l'article 134 du BGB, la nullité d'une rupture de contrat décidée en l'absence de notification régulière de licenciement collectif. Les raisons qui plaident en ce sens ont été exposées par la sixième chambre dans sa décision précitée du 14 décembre 2023 [*– 6 AZR 157/22 (B) – points 11 et suiv., sur l'interprétation conforme au droit de l'Union, en particulier points 26 et suiv.*], auquel il est renvoyé pour éviter les répétitions.
- 10 b) La doctrine allemande reste toutefois d'un avis différent, du moins en cas d'absence totale de notification (*Schubert/Schmitt JbArbR vol. 59 p. 81, 96*). En outre, la demande de la sixième chambre ne s'épuise pas dans la réponse à la question juridique susvisée concernant la nullité de la rupture du contrat par application de l'article 134 du BGB. La deuxième chambre considère que la position formulée dans l'ordonnance de la sixième chambre, selon laquelle l'absence ou l'irrégularité d'une notification de licenciement collectif que requiert le droit de l'Union ou le droit national n'aurait aucune incidence juridique sur la rupture de la relation de travail, n'est pas compatible avec le droit de l'Union. De l'avis de la deuxième chambre, il convient au contraire de procéder à une analyse différenciée. Ce qui est déterminant, c'est de savoir si l'employeur a totalement renoncé à la notification de licenciement collectif requise par le droit de l'Union ou s'il en a fait une.
- 11 aa) Si l'employeur ne procède pas à la notification du licenciement collectif, l'agence pour l'emploi responsable du placement en vertu du droit national n'a pas connaissance des licenciements imminents. Elle n'est ainsi pas en mesure d'engager les préparatifs nécessaires aux efforts de placement des travailleurs concernés par le licenciement collectif. Pour ce cas d'absence totale de notification du licenciement collectif, la deuxième chambre souhaite considérer que les effets juridiques de la rupture du contrat décidée par l'employeur ne se produisent que lorsque la notification du licenciement collectif a été faite ultérieurement, c'est-à-dire lorsqu'elle a été régularisée et que l'agence pour l'emploi dispose du temps de préparation qu'elle estime nécessaire pour le placement. En droit national, cette période est déterminée par l'article 18, paragraphes 1 et 2, de la loi sur la protection contre le licenciement (le « délai de carence »). La relation de travail qui a fait l'objet d'une rupture de contrat se

poursuit, en restant assortie des droits et obligations antérieurs, jusqu'à l'expiration de la période de carence. Les effets juridiques de la rupture du contrat ne se produisent pas avant l'expiration de la période d'un mois prévue à l'article 18, paragraphe 1, de la loi sur la protection contre le licenciement ou du délai fixé par l'agence pour l'emploi conformément à l'article 18, paragraphe 2, de cette même loi. En tout état de cause, l'employeur doit, conformément à l'article 615 du code civil, continuer à verser au salarié la rémunération convenue jusqu'à l'expiration du délai de carence prévue à l'article 615 du BGB, même s'il ne l'emploie pas. C'est le cas même si la relation de travail aurait pu prendre fin à une date antérieure en raison d'un délai de préavis plus court. En revanche, si, conformément aux dispositions de l'article 4 de la directive 98/59, l'employeur n'avait pas la possibilité, après que le salarié a été informé de la rupture du contrat de travail, de régulariser la notification de licenciement collectif qu'il a d'abord omise, en écartant ainsi la période de carence, cela équivaldrait à la nullité (inefficacité) du licenciement. Dans ce cas, la deuxième chambre devrait, en réponse à la question de la sixième chambre, indiquer qu'elle s'en tient à sa jurisprudence actuelle.

- 12 bb) Dès lors qu'il notifie les licenciements collectifs envisagés à l'agence pour l'emploi, l'employeur engage une procédure administrative au cours de laquelle l'autorité vérifie que la notification de licenciement collectif est complète. Le principe de l'enquête d'office [*article 20 du livre X du Sozialgesetzbuch (code social)*] s'applique à cette procédure, si bien que l'agence pour l'emploi est tenue d'intervenir afin que l'employeur apporte les informations complémentaires nécessaires. En vertu du droit procédural national, seule l'agence pour l'emploi décide de la régularité de la notification et de la durée du temps de préparation nécessaire au placement imminent. Si l'autorité constate que le délai de carence a expiré à une date précise (article 18, paragraphes 1 et 2, de la loi sur la protection contre le licenciement), cette décision est, du point de vue de la deuxième chambre, inattaquable pour le salarié et contraignante pour les juridictions du travail. Ces dernières ne sauraient, dans cette hypothèse, supposer de leur propre chef que la notification du licenciement collectif était « en réalité » erronée, en sorte que le délai de carence n'aurait ni (encore) commencé ni expiré.
- 13 2. Comme les articles 17 et 18 de la loi sur la protection contre le licenciement doivent être interprétés par les juridictions nationales conformément au droit de l'Union, le contenu normatif de l'article 3, paragraphe 1, de l'article 4, paragraphes 1 à 3, et de l'article 6 de la directive 98/59 est un élément essentiel pour la réponse que la deuxième chambre apportera à la question de la sixième chambre du 14 décembre 2023. Certes, la deuxième chambre estime que les décisions existantes de la Cour de justice de l'Union européenne plaident en faveur de son interprétation des dispositions pertinentes du droit de l'Union. La chambre de céans considère toutefois que les conditions strictes d'un acte clair ou d'un acte éclairé ne sont pas remplies, raison pour laquelle elle demande à la Cour de répondre aux questions posées dans le dispositif de la présente ordonnance.

II. Explication de la première question préjudicielle

- 14 À la différence de la sixième chambre, la deuxième chambre interprète l'article 4, paragraphe 1, de la directive 98/59 en ce sens qu'une relation de travail ayant fait l'objet d'une rupture dans le cadre d'un licenciement collectif soumis à l'obligation de notification en vertu du droit de l'Union ne saurait avoir pris fin avant l'expiration de la période de carence prévue à l'article 18, paragraphes 1 et 2, de la loi sur la protection contre le licenciement. Jusqu'à l'expiration de cette période, les effets du licenciement sont « suspendus » (*voir conclusions de l'avocat général Tizzano dans l'affaire Junk, C-188/03, EU:C:2004:571, point 68*). La période de carence a donc l'effet d'un « délai de préavis minimum ». C'est ce qu'illustre l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, deuxième membre de phrase, de la directive 98/59, selon lequel la règle prévue au premier membre de phrase s'applique sans préjudice des dispositions régissant les droits individuels en matière de préavis.
- 15 Contrairement à la thèse de la sixième chambre, c'est dans cette conséquence du droit du travail que réside, du point de vue de la deuxième chambre, la réaction qui, en vertu du droit de l'Union, est à la fois impérative et suffisante en cas d'absence ou d'irrégularité d'une notification de licenciement collectif. Il est garanti que l'agence pour l'emploi, en tant qu'autorité compétente, dispose de suffisamment de temps pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs (*voir article 4, paragraphes 2 et 3, de la directive 98/59*). Les travailleurs concernés ne sont pas exposés à la perte de leur « ancien » emploi avant l'expiration de la période de carence et ne se retrouvent pas sur le marché du travail avant cette date.

III. Explication de la deuxième question préjudicielle

- 16 La deuxième chambre comprend l'article 4, paragraphe 1, de la directive 98/59 en ce sens que la période de carence qui y est prévue – et, partant, également celle inscrite à l'article 18, paragraphes 1 et 2, de la loi sur le marché du travail – ne peut commencer et donc expirer que si la notification du licenciement collectif requise est conforme aux dispositions de l'article 3, paragraphe 1, quatrième alinéa, de la directive 98/59. D'une part, c'est ce dont atteste le renvoi exhaustif que l'article 4, paragraphe 1, de la directive 98/59 fait à l'article 3, paragraphe 1, de cette même directive. D'autre part, c'est la seule manière d'atteindre l'objectif que poursuit la notification d'un licenciement collectif et qui a été exposé à propos de la première question préjudicielle, à savoir permettre à l'autorité de chercher, sur la base des informations requises, des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés (*voir article 4, paragraphes 2 et 5, de la directive 98/59*).

IV. Explication de la troisième question préjudicielle

- 17 1. La deuxième chambre considère qu'une rupture du contrat de travail décidée sans qu'il ait été procédé à la notification requise d'un licenciement

collectif (en bonne et due forme) n'est pas « irrémédiablement » entachée de nullité, c'est-à-dire inefficace. L'objectif de la procédure de notification est au contraire tout aussi pleinement réalisé dès lors que l'employeur peut régulariser la notification d'un licenciement collectif, en répondant aux exigences de l'article 3, paragraphe 1, quatrième alinéa, de la directive 98/59, et ainsi lever (a posteriori) la période de carence. Il n'est pas nécessaire de procéder à une nouvelle rupture du contrat de travail à cet effet. Le fait que la période de carence ne commence à courir qu'à partir de la notification ultérieure garantit que l'autorité compétente dispose en tout état de cause, avant la résiliation des contrats de travail concernés, du délai minimal, que concrétise la période de carence, pour chercher, sur la base des informations nécessaires, des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs (voir article 4, paragraphes 2 et 3, de la directive 98/59).

18 2. Selon la deuxième chambre, l'arrêt de la Cour du 27 janvier 2005, *Junk* (C-188/03, EU:C:2005:59), ne s'y oppose pas. Dans cet arrêt, la Cour ne s'est pas prononcée sur le traitement qu'il convient de réserver à l'employeur lorsqu'il décide de ruptures de contrats de travail avant d'effectuer la notification d'un licenciement collectif (en bonne et due forme). Elle s'est au contraire bornée à déclarer qu'il n'est possible de procéder aux ruptures de contrat « sans encourir de sanction » qu'après que celles-ci ont été notifiées à l'autorité compétente, c'est-à-dire en faisant courir immédiatement la période de carence, qui correspond souvent aux délais de préavis en vigueur. La Cour n'a en revanche pas considéré que les ruptures de contrats de travail prononcées en l'absence de notification préalable (en bonne et due forme) étaient « irrémédiablement » entachées de nullité. Au vu des dispositions de la directive 98/59 et de sa genèse (*BAG 14 décembre 2023 – 6 ARR 157/22 [B]*) – point 8), une telle hypothèse semble même très éloignée de la réalité. La « sanction » d'une notification tardive (en bonne et due forme) d'un licenciement collectif peut notamment consister en une suspension temporaire des effets juridiques de la rupture des contrats de travail et en l'obligation pour l'employeur de rémunérer les travailleurs concernés, conformément à l'article 615 du BGB, jusqu'à l'expiration de la période de carence, et donc, le cas échéant, au-delà de la fin du délai de préavis, même s'il ne les a pas effectivement employés.

19 3. Ce n'est qu'à titre de clarification que la deuxième chambre – en s'accordant sur ce point avec la sixième chambre – précise que la possibilité de régularisation ne s'étend pas à la procédure de consultation prévue à l'article 2 de la directive 98/59. Si cette procédure n'a pas eu lieu ou n'a pas été régulièrement effectuée avant la rupture des contrats de travail, celle-ci est (et reste) nulle en vertu de l'article 134 du BGB. En effet, contrairement à la procédure de notification, la procédure de consultation sert en premier lieu à éviter les ruptures de contrat. Cet objectif ne peut plus être réalisé par la voie d'une régularisation des consultations après que les ruptures de contrat ont été prononcées. Il ne serait pas garanti que les consultations entre l'employeur et les représentants des travailleurs en vue d'éviter les licenciements soient menées de manière ouverte quant aux résultats. Pour les représentants des travailleurs, il serait sensiblement plus difficile d'obtenir le « retrait » d'une décision arrêtée qu'une renonciation à

une décision projetée (arrêt du 27 janvier 2005, *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, point 44).

V. Explication de la quatrième question préjudicielle

- 20 1. Eu égard à l'« alternative » inscrite à l'article 6 ainsi qu'au considérant 12 de la directive 98/59 (« procédures administratives et/ou juridictionnelles »), la deuxième chambre part du principe qu'il suffit que seule l'autorité compétente en vertu du droit national examine la régularité de la notification d'un licenciement collectif faite par l'employeur et, dans l'affirmative, constate la fin de la période de carence dans la situation concrète. La constatation par les autorités de la fin de la période de carence doit être considérée comme contraignante par les juridictions du travail dans le cadre d'un litige sur la fin de la relation de travail entre le travailleur et l'employeur. Le travailleur ne peut pas attaquer la constatation administrative par la voie d'un recours juridictionnel. Selon la deuxième chambre, cela vient du fait que la procédure de notification relève purement de la politique du marché du travail. Contrairement à la procédure de consultation, la procédure de notification protège en premier lieu le marché du travail et l'autorité compétente. En revanche, le travailleur n'est concerné que par répercussion. Il ne perdra son « ancien » emploi qu'après que, sur la base des informations requises, l'autorité compétente aura pu chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs (voir article 4, paragraphes 2 et 3, de la directive 98/59). Si l'autorité se considère suffisamment informée à cet égard, le travailleur et les juridictions sont tenus de l'accepter.
- 21 2. Dans son arrêt du 5 octobre 2023, *Brink's Cash Solutions* (C-496/22, EU:C:2023:741, point 45), la Cour a certes jugé que l'article 6 de la directive 98/59 impose aux États membres d'assurer une protection *juridictionnelle* effective aux représentants des travailleurs et/ou aux travailleurs. Mais la deuxième chambre considère que cette exigence se rapporte uniquement à la procédure de consultation prévue à l'article 2 de la directive 98/59, à laquelle aucune autorité n'est associée, et qui, contrairement à la procédure de notification prévue aux articles 3 et 4 de la directive 98/59, vise directement à la protection (collective) des travailleurs concernés, en vue d'une éventuelle prévention des ruptures de contrats de travail (voir point 19 de la présente demande). Une autre interprétation serait également incompatible avec la formulation « alternative » figurant à l'article 6 et au considérant 12 de la directive 98/59 (« procédures administratives et/ou juridictionnelles ») et rappelée ci-dessus.

[OMISSIS]