

Affaire C-402/24 [Sewel] ⁱ

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

10 juin 2024

Juridiction de renvoi :

Bundesarbeitsgericht (Allemagne)

Date de la décision de renvoi :

23 mai 2024

Partie requérante, appelante et demanderesse en « Revision » :

BL

Partie défenderesse, intimée et défenderesse en « Revision » :

D^r A, en qualité d'administrateur judiciaire dans la procédure d'insolvabilité visant Luftfahrtgesellschaft Walter mbH

ORDONNANCE

[OMISSIS]

Dans l'affaire

BL

partie requérante, appelante et demanderesse en « Revision »,

[contre]

D^r A, en sa qualité d'administrateur judiciaire dans la procédure d'insolvabilité visant Luftfahrtgesellschaft Walter mbH

partie défenderesse, intimée et défenderesse 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.

la sixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), à l'issue du délibéré du 23 mai 2024, [OMISSIS] ordonne :

I. Les questions suivantes sont déférées à la Cour de justice de l'Union européenne [ci-après la « Cour »] en vue d'une décision préjudicielle en application de l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après « TFUE ») :

1. Convient-il de considérer que l'objectif de la notification d'un licenciement collectif est atteint, de sorte qu'aucune sanction n'est nécessaire, lorsque l'agence nationale pour l'emploi ne formule aucune objection à l'égard d'une notification de licenciement collectif – objectivement erronée – et s'estime donc suffisamment informée pour s'acquitter de ses missions dans les délais prévus à l'article 4 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs ?

En va-t-il en tout cas ainsi lorsque la réalisation de l'objectif de l'article 3 de la directive 98/59 est assurée par une disposition nationale relevant du droit de la promotion de l'emploi et/ou que l'agence nationale pour l'emploi est soumise à une obligation d'enquêter d'office ?

2. En cas de réponse négative à la première question : L'objectif de l'article 3 de la directive 98/59 peut-il encore être atteint lorsqu'une notification erronée ou une absence totale de notification d'un licenciement collectif peut être rectifiée ou complétée ou bien régularisée après que le travailleur concerné a été informé de la rupture du contrat de travail ?

3. En cas de notification erronée ou d'absence de notification du licenciement collectif, si la période de carence visée à l'article 4, paragraphe 1, de la directive 98/59 devait constituer la sanction des erreurs entachant la notification, quel champ d'application conserverait alors à cet égard l'article 6 de la directive 98/59 ?

II. [OMISSIS] [sursis à statuer]

Motifs

- 1 La demande de décision préjudicielle concerne l'interprétation des articles 3, 4, et 6 de la directive 98/59.
- 2 Cette demande s'inscrit dans le cadre d'une procédure en protection contre le licenciement. Le renvoi préjudiciel porte sur des questions d'interprétation de la directive 98/59. Cette interprétation est nécessaire pour que les erreurs ayant entaché la procédure de licenciement collectif, telle que prévue aux articles 3 et

suiuants de la directive 98/59, puissent être sanctionnées en droit national. Cette phase de la procédure préalable à un licenciement collectif est appelée, en droit national, « procédure de notification » et sera également désignée comme telle dans les développements suivants.

A. L'objet et les faits du litige au principal

- 3 La requérante travaillait depuis 2012 en qualité de commandante de bord pour Luftfahrtgesellschaft Walter mbH (ci-après la « débitrice »), une compagnie aérienne qui employait environ 348 salariés.
- 4 Le 30 juin 2020, la débitrice a décidé de cesser ses activités avec effet immédiat. Auparavant, par lettre du 15 juin 2020, elle avait engagé la procédure de consultation, prévue à l'article 17, paragraphe 2, du Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (loi sur la protection contre le licenciement) – la disposition ayant transposé l'article 2 de la directive 98/59 en droit national – avec les représentants du personnel des commandants de bord en vue du licenciement de ces salariés.
- 5 Par décision du 1^{er} juillet 2020, l'Insolvenzgericht (tribunal de l'insolvabilité) a ouvert une procédure d'insolvabilité à l'égard de la débitrice. Le défendeur, en qualité d'administrateur judiciaire désigné par le tribunal, a pris de plein droit la qualité d'employeur et agit en tant que tel pendant la durée de la procédure d'insolvabilité.
- 6 Par lettre du 1^{er} juillet 2020, le défendeur a procédé à la notification du licenciement collectif. L'avis définitif des représentants des travailleurs n'a pas été joint à cette notification. La possibilité, prévue à titre subsidiaire par le droit national, d'un compte rendu de l'état des consultations, n'a pas non plus été mise en œuvre de manière satisfaisante. Il a simplement été indiqué que la procédure de consultation avait été entamée et qu'elle se poursuivrait. Il manquait des informations sur le contenu des discussions.
- 7 L'agence pour l'emploi a accusé réception de la notification du licenciement collectif effectuée par le défendeur en précisant qu'elle confirmait « exclusivement » la réception des documents.
- 8 Après avoir licencié, dès le début du mois de juillet 2020, le personnel de cabine et de sol pour lequel aucune représentation des travailleurs n'avait été constituée, le défendeur a prononcé la rupture de la relation de travail de la requérante et d'autres pilotes, dans le cadre du licenciement collectif, par lettre du 29 juillet 2020. Ces ruptures ont été prononcées dans le délai prévu à l'article 113 de l'Insolvenzordnung (InsO) (code de l'insolvabilité), applicable en cas d'insolvabilité, soit un délai de trois mois, jusqu'au dernier jour du troisième mois.

B. Le cadre juridique

I. Le code civil

- 9 Le Bürgerliches Gesetzbuch (code civil allemand, ci-après le « BGB ») est libellé comme suit (pour n'en citer que l'extrait pertinent) :

« Article 134 – Interdiction légale

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

II. Le Kündigungsschutzgesetz (loi sur la protection contre le licenciement)

- 10 Le Kündigungsschutzgesetz [ci-après la « loi sur la protection contre le licenciement »] a également pour objet, dans sa troisième section, de transposer la directive 98/59. À cet égard, il dispose, pour n'en citer que les extraits pertinents :

« Article 17 Obligation de notification

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

[...]

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,

[...]

au cours d'une période de 30 jours calendaires. [...]

(3) [...] ²La notification prévue au paragraphe 1 doit être effectuée par écrit et accompagnée de l'avis du comité d'entreprise sur les licenciements. ³À défaut d'avis du comité d'entreprise, la notification prend effet si l'employeur apporte des éléments permettant de présumer qu'il a informé le comité d'entreprise au moins deux semaines avant de procéder à la notification au titre du paragraphe 2, première phrase, et s'il rend compte de l'état des consultations. [...]

Article 18 Période 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.

[...]

§ 20 Décisions de l'agence pour l'emploi

(1) Les décisions de l'agence pour l'emploi visées à l'article 18, paragraphes 1 et 2, sont prises par la direction de celle-ci ou par un comité (organe de décision). [...] »

III. Le droit de la promotion de l'emploi

11 Le livre trois (III) du Sozialgesetzbuch (code de la sécurité sociale) énonce ce qui suit, pour s'en tenir aux extraits pertinents :

« Article 2 – Coopération avec les agences pour l'emploi

[...]

3) ¹Les employeurs doivent informer les agences pour l'emploi à un stade précoce des changements affectant l'entreprise qui sont susceptibles d'avoir des répercussions sur l'emploi. ² Cela inclut notamment d'annoncer aux agences

[...]

4) les projets de réduction de l'activité ou de délocalisation, ainsi que leurs répercussions et

5) les plans envisagés pour éviter les licenciements de travailleurs ou organiser leur transition vers de nouveaux emplois.

[...]

Article 38 Droits et obligations des demandeurs de formation et d'emploi

(1) ¹Les personnes dont [...] le contrat de travail prend fin sont tenues de s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès de l'agence pour l'emploi au plus tard trois mois avant la fin de leur contrat de travail, en indiquant leurs données personnelles et la date de fin du [...] contrat de travail. ²Lorsque la durée qui sépare la prise de connaissance de la date de la cessation de la [...] relation de travail et la cessation de la relation de travail est inférieure à trois mois, elles doivent s'inscrire dans un délai de trois jours à compter de

la prise de connaissance de la date de la cessation. ³L'obligation d'inscription existe indépendamment de la question de savoir si la poursuite de la relation de travail est invoquée dans le cadre d'une action judiciaire ou envisagée par l'employeur. [...]

(1a) L'agence pour l'emploi compétente doit mener un premier entretien de conseil et de placement avec la personne inscrite comme demandeur d'emploi conformément au paragraphe 1, immédiatement après son inscription comme demandeur d'emploi, [...] ».

IV. Dispositions pertinentes du droit de l'Union

- 12 Selon la juridiction de renvoi, les dispositions des articles 3, 4 et 6 de la directive 98/59 sont déterminantes.

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

I. Pertinence des questions aux fins de la solution du litige

- 13 Le défendeur a procédé à la notification avant la fin de la procédure de consultation. De plus, la notification n'était pas accompagnée de la position définitive des représentants des travailleurs et il n'a pas non plus été rendu compte de l'état des consultations. La solution du litige dépend uniquement de la question de savoir si la rupture du contrat de travail est nulle en raison de ces manquements à l'obligation de procéder à la notification du licenciement collectif en bonne et due forme. Selon la chambre de céans, il n'existe pas d'autres motifs d'invalidité possibles en droit national.

II. Remarque liminaire sur la nécessité de la procédure préjudicielle :

- 14 1. Le droit national ne prévoit pas expressément de sanction lorsque l'employeur n'a pas notifié le licenciement collectif ou que cette notification était erronée. Jusqu'à présent, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) a considéré que la conséquence juridique de telles erreurs ressortait de l'article 134 du BGB et que les ruptures du contrat de travail étaient donc nulles. La relation de travail se poursuit jusqu'à ce que l'employeur prononce une nouvelle rupture de la relation de travail. Une nouvelle procédure de consultation et de notification doit être menée au préalable, pour autant que les seuils prévus à l'article 17, paragraphe 1, de la loi sur la protection contre le licenciement soient dépassés. En règle générale, la rémunération doit continuer à être versée jusqu'à la fin de la relation de travail ou être versée à titre d'arriérés.
- 15 a) La chambre de céans, à savoir la sixième chambre, n'entend pas maintenir cette jurisprudence. Il est vrai que la nullité de la rupture du contrat de travail, en tant que conséquence juridique d'erreurs commises dans la procédure de

notification, est une sanction qui satisfait au principe de l'effet utile. Cependant, elle est contraire au principe de proportionnalité que les États membres doivent respecter lorsqu'ils définissent des sanctions, y compris dans le champ d'application de la directive 98/59 (voir *arrêt du 8 juin 1994*, [Commission/Royaume-Uni,] C-383/92, [EU:C:1994:234] point 40). Premièrement, cette solution est inadaptée en tant que sanction, car elle intervient au niveau du contrat de travail individuel, alors que, dans la procédure de notification, l'agence pour l'emploi ne peut ni ne doit influencer sur la formation de la volonté de l'employeur, à l'origine de la rupture. Deuxièmement, elle n'est pas non plus appropriée car, contrairement à la conception de la directive 98/59 (*arrêt du 21 décembre 2016*, [AGET Iraklis,] C-201/15, [EU:C:2016:972] point 31), elle porte atteinte à la liberté de jugement de l'entrepreneur. Il est ainsi interdit durablement à l'employeur de mettre en œuvre les ruptures de contrat envisagées à la date souhaitée, bien que ce ne soit précisément pas l'objectif des obligations qui lui incombent dans la procédure de notification. Les erreurs commises dans la procédure de notification sont ainsi sanctionnées plus sévèrement que d'autres erreurs dans le cadre des dispositions du droit allemand de la protection contre le licenciement (BAG [Bundesarbeitsgericht] 14 décembre 2023 – 6 AZR 157/22 (B) – points 29, 33, 35 et s.).

- 16 b) En vertu du droit national, la sixième chambre ne peut s'engager dans ce revirement de jurisprudence que si la deuxième chambre s'y rallie, laquelle a également considéré que les erreurs affectant la notification du licenciement ou l'absence de notification entraînaient la nullité de la rupture du contrat de travail. La procédure applicable à cet égard est régie à l'article 45 de l'Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) (loi sur les juridictions du travail) :

« Article 45 Grande Chambre

(1) Une Grande Chambre est constituée au sein du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail).

(2) La Grande Chambre se prononce lorsqu'une chambre souhaite s'écarter de la décision d'une autre chambre ou de la Grande Chambre sur une question de droit.

(3) ¹La Grande Chambre ne peut être saisie que si la chambre dont la décision doit être écartée a déclaré, en réponse à une demande de la chambre saisie, qu'elle maintenait son analyse. [...] ³La chambre concernée répond à la demande par une ordonnance adoptée dans la composition requise pour les arrêts.

[...] »

- 17 Cette procédure a été engagée par la sixième chambre par une demande du 14 décembre 2023 (– 6 AZR 157/22 (B) –). La deuxième chambre, en tant que chambre interrogée [sur sa position juridique], a saisi la Cour, par ordonnance du 1^{er} février 2024 (– 2AS 22/23 (A) –, affaire enregistrée à la Cour sous la

référé C-134/24) de questions liées à l'interprétation de la directive 98/59 dans le cadre d'une procédure de renvoi préjudiciel.

- 18 2. Selon la sixième chambre, la saisine de la Cour est nécessaire afin qu'une réponse soit apportée aux questions explicitées sous C., titres III à V, malgré la demande de décision préjudicielle de la deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) du 1^{er} février 2024 (– 2AS 22/23 (A) –) en ce qui concerne les conséquences juridiques des erreurs commises dans la procédure de notification en matière de licenciements collectifs.
- 19 a) Conformément à sa jurisprudence constante, la Cour ne peut être saisie, en application de l'article 267, deuxième alinéa, TFUE que si un litige est pendant devant la juridiction de renvoi et si celle-ci est appelée à statuer dans le cadre d'une procédure destinée à aboutir à une décision à caractère juridictionnel. Il convient de déterminer l'habilitation à saisir la Cour selon des critères tant structurels que fonctionnels (*arrêt du 7 mai 2024, [NADA e.a.,] C-115/22, [EU:C:2024:384] point 36, avec d'autres références*). L'élément déterminant à cet égard est la nature spécifique des fonctions exercées par l'organisme, dans le contexte normatif particulier dans lequel il est appelé à saisir la Cour. Un même organisme peut donc être qualifié ou non de « juridiction » au sens de l'article 267 TFUE, selon qu'il exerce, dans le contexte particulier, des fonctions judiciaires ou d'autres fonctions, notamment administratives (*arrêt du 3 mai 2022, [CityRail], C-453/20, [EU:C:2022:341] point 43, avec d'autres références*). La Cour a ainsi refusé la qualité de « juridiction », par exemple, à un Amtsgericht (tribunal de district), dans la mesure où il avait été saisi de la désignation d'un liquidateur « ultérieur », au motif que la situation n'opposait pas deux personnes de manière contradictoire (*arrêt du 12 janvier 2010, [Amiraike Berlin,] C-497/08, [EU:C:2010:5] points 17 et s.*). De même, la Cour a écarté le droit de saisine d'un conseil de l'ordre des avocats, au motif que celui-ci n'était saisi que d'une demande visant à obtenir une déclaration relative à un différend qui opposait un membre du barreau aux juridictions d'un autre État membre (*ordonnance du 18 juin 1980, [Borker], 138/80, [EU:C:1980:162] point 4*).
- 20 b) Dans ces conditions, la chambre de céans se demande si la deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a la qualité de « juridiction », au sens de l'article 267, deuxième alinéa, TFUE, dans la procédure de l'article 45, paragraphe 3, de la loi sur les juridictions du travail et si elle est donc habilitée à saisir la Cour.
- 21 Les doutes à cet égard découlent du fait que le litige à trancher en ce qui concerne la validité de la rupture du contrat de travail, qui oppose la requérante et le défendeur, est toujours pendant uniquement devant la chambre ayant saisi [la deuxième chambre] d'une demande conformément à l'article 45, paragraphe 3, première phrase, de la loi sur les juridictions du travail – en l'occurrence la sixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) (*voir, sur cette exigence, arrêt du 22 janvier 2002, [Holto,] C-447/00, [EU:C:2002:38] point 17*) et non devant cette deuxième chambre. La question qui a été posée à

cette chambre doit être traitée indépendamment du litige concret sur la rupture du contrat de travail. Le contexte normatif particulier sur la base duquel il convient de déterminer si la deuxième chambre ainsi interrogée est habilitée à saisir la Cour correspond à la réponse à la question abstraite, non limitée au cadre d'un litige, qui lui est posée, à savoir si elle s'en tient à une certaine analyse juridique. C'est pourquoi, dans le contexte d'une demande fondée sur l'article 45, paragraphe 3, première phrase de la loi sur les juridictions du travail, il n'y a pas d'opposition contradictoire entre deux parties. Les parties au litige pendant devant la sixième chambre sur la validité de la rupture de la relation de travail ne sont pas entendues par la deuxième chambre dans le cadre de la procédure de l'article 45, paragraphe 3, de la loi sur les juridictions du travail, et il n'y a pas non plus d'audience publique devant celle-ci au cours de laquelle les parties peuvent exposer leurs arguments sur la question de savoir si une certaine jurisprudence est abandonnée (*sur cet aspect, arrêt du 17 juillet 2014, [Torresi], C-58/13 et C-59/13, [EU:C:2014:2088] point 27*). En outre, les parties ne peuvent pas initier elles-mêmes la procédure de l'article 45 de de la loi sur les juridictions du travail (*voir à cet égard ordonnance du 5 mars 1986, [Greis Unterweger], C-318/85, [EU:C:1986:106] points 2, 4*). Seule la chambre compétente pour trancher le litige, en l'occurrence la sixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), peut le faire. La procédure prévue à l'article 45, paragraphe 3, de la loi sur les juridictions du travail est plutôt une procédure intermédiaire ou une procédure préalable purement interne à la juridiction, dont la mise en œuvre est une condition de recevabilité de la saisine de la Grande Chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) (voir article 45, paragraphe 3, première phrase, de la loi sur les juridictions du travail). La réponse de la chambre interrogée n'interviendrait alors pas dans le cadre d'une procédure visant à obtenir une décision de nature juridictionnelle. Il ne s'agirait pas de régler une situation litigieuse [par une décision] ayant l'autorité de la chose jugée à l'égard des parties à la procédure (*à ce sujet, arrêt du 18 février 2017, [Margarit Panicello], C-503/15, [EU:C:2017:126] point 34*), de sorte que la qualité fonctionnelle de juridiction ferait défaut. Cette appréciation n'est pas non plus remise en cause par le fait que, selon la jurisprudence de la Cour, les dispositions du droit national qui exigent, pour assurer une jurisprudence uniforme, la saisine de formations de jugement de rang supérieur (par exemple, la grande chambre) ne peuvent pas limiter le pouvoir de la juridiction nationale saisie de l'affaire de saisir la Cour (*arrêt du 5 avril 2018, C-889/13, point 32 et s.*). En ce sens et selon les considérations qui précèdent, c'est la sixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), et non sa deuxième chambre qui devrait être qualifiée de juridiction.

- 22 Cependant, à défaut d'interprétation, par la Cour, de l'article 3, de l'article 4, paragraphes 1 à 3, et de l'article 6 de la directive 98/59, la deuxième chambre n'est pas en mesure de répondre à la question de la sixième chambre concernant les sanctions en cas d'erreurs dans la procédure de notification (*BAG 1^{er} février 2024 – 2 AS 22/23 (A) – point 7 et s.*). C'est pourquoi la sixième chambre se voit dans l'obligation de saisir à son tour la Cour afin que, indépendamment des questions de la recevabilité de la saisine de la Cour, qui doit être examinée

d'office, celle-ci puisse procéder à l'interprétation nécessaire de la directive 98/59. Les conséquences qu'emportent, en droit national, les erreurs entachant la notification d'un licenciement collectif, sur la rupture du contrat de travail, peuvent ensuite être déterminées dans le cadre de la procédure prévue par l'article 45 de la loi sur les juridictions du travail.

III. Sur la première question préjudicielle :

- 23 La première question préjudicielle correspond à la quatrième question préjudicielle posée par la deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) dans l'affaire C-134/24.
- 24 1. À cet égard, la situation de fait et de droit en droit national se présente comme suit : l'agence pour l'emploi accuse habituellement réception de la notification de licenciements collectifs et utilisant souvent à cet égard des formules telles que « Nous avons reçu votre notification susmentionnée le [...]. Le délai fixé (on rencontre parfois la formule "à fixer") à l'article 18, paragraphe 1, de la loi sur la protection contre le licenciement, d'une durée d'un mois, commence donc à courir le [...] et expire le [...] ». Mais l'on rencontre aussi, comme le montre la présente affaire, des courriers des agences pour l'emploi qui accusent simplement réception de façon expresse de la notification et des documents qui y sont joints. Dans certains cas, l'agence pour l'emploi prend également une décision sur la durée du délai de carence, et émet donc une décision fixant un délai de carence. Dans la majorité des cas, en revanche, il n'y a aucune décision de ce type, qui doit être prise par les organes de décision visés à l'article 20, paragraphe 1, de la loi sur la protection contre le licenciement et non par le gestionnaire du dossier qui établit l'accusé de réception. L'autorité reste à cet égard inactive. Selon la jurisprudence de la deuxième et de la sixième chambres du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), le simple accusé de réception de la notification du licenciement collectif n'est pas un acte administratif qui lierait les juridictions du travail lorsqu'elles examinent si la notification est erronée. Cela vaut également pour le délai de carence « fixé » ou « à fixer » dans l'accusé de réception sans examen des faits. Même une décision fixant un délai de carence n'empêche pas les juridictions du travail d'examiner la validité de la notification du licenciement collectif et de sanctionner les erreurs affectant la notification. Une telle décision ne lie les juridictions qu'en ce qui concerne la fin de la période de carence (*jurisprudence constante, BAG 13 février 2020 – 6 AZR 146/19 – point 111, BAGE [recueil des décisions du BAG] 169, 362 ; 22 septembre 2016 – 2 AZR 276/16 – point 33, BAGE 157, 1 ; 28 juin 2012 – 6 AZR 780/10 – points 65 et s., BAGE 142, 202*). Les travailleurs ne peuvent contester une telle décision (*BSG [Bundessozialgericht (Cour fédérale du contentieux social, Allemagne)], 30 octobre 1959 – 7 RAr 19/57 – BSGE 11, 14 ; 15 octobre 2012 – B 11 AL 64/12 B –*) pas plus que le comité d'entreprise (*BAG 28 juin 2012 – 6 AZR 780/10 – ; BSG 14 août 1980 – 7 RAr 68/79 –*). Ils ne participent pas à la procédure prévue aux articles 18 et 20 de la loi sur la protection contre le licenciement. Celle-ci ne concerne que la relation juridique entre l'employeur et l'agence pour l'emploi (*BSG 14 août 1980 – 7 RAr 68/79 –*).

- 25 2. Dans la très grande majorité des licenciements collectifs, selon la situation juridique décrite précédemment, les autorités publiques ne font, s'agissant de la fin de la période de carence, aucune constatation qui lierait les juridictions du travail. L'avis de l'agence pour l'emploi selon lequel la notification a été faite en bonne et due forme n'est en aucun cas contraignant. La sixième chambre estime que la question se pose toutefois de savoir si l'objectif de la procédure de notification est atteint lorsque l'agence pour l'emploi examine la notification du licenciement collectif, ne soulève aucune objection et indique ainsi qu'elle s'estime suffisamment informée pour remplir son rôle actif dans la procédure de notification (*sur ce point, arrêt du 13 juillet 2023, [G GmbH,] C-134/22, [EU:C:2023:567] points 34 et s.*). Dans ce cas, aucune sanction ne serait nécessaire en droit national, de sorte que la question ultérieure posée au point 21 de l'ordonnance de renvoi dans l'affaire C-134/24 quant à l'exigence d'une protection juridictionnelle effective et efficace (article 6 de la directive 98/59, article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union) en cas d'erreurs dans la procédure de notification ne se poserait pas non plus.
- 26 Pour répondre à la question, il pourrait également être important de savoir si l'objectif poursuivi par les articles 3 et 4 de la directive 98/59 peut être réalisé par des dispositions nationales relevant du droit de la promotion de l'emploi qui prévoient la coopération de l'employeur afin d'éviter ou de limiter les situations de chômage, même si elles ne relèvent pas de la procédure de licenciement collectif transposée formellement par les articles 17 et suivants de la loi sur la protection contre le licenciement. En droit allemand, cette disposition correspond à l'article 2 du SGB III. Cette norme vise à améliorer la collaboration des employeurs, des travailleurs et des agences pour l'emploi. L'employeur est incité à coopérer à un stade précoce afin, autant que possible et dans un esprit de solidarité collective, d'éviter des situations de chômage et de limiter la durée de celles-ci (*BAG 29 septembre 2005 – 8 AZR 571/04 – au point II 1 b bb (3) des motifs, BAGE 116, 78*). En outre, l'obligation faite au travailleur par l'article 38, paragraphe 1, du SGB III de s'inscrire comme demandeur d'emploi bien avant l'expiration du délai de préavis, inscription qui doit être suivie immédiatement d'un premier entretien conformément à l'article 38, paragraphe 1a, du SGB III, permet à l'agence pour l'emploi d'être informée à un stade précoce des travailleurs qui arrivent sur le marché du travail. Le fait que l'agence pour l'emploi soit tenue de procéder à une enquête d'office dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pourrait également être important (*BAG 1^{er} février 2024 – 2 AS 22/23 (A) – point 12 et s.*).

IV. Sur la seconde question préjudicielle :

- 27 1. La seconde question préjudicielle correspond aux trois premières questions dans l'affaire C-134/24.
- 28 a) Si la période de carence ne commence à courir qu'après une notification de licenciement collectif en bonne et due forme (*BAG 1^{er} février 2024 – 2 AS 22/23 (A) – point 16*), en cas de rupture prononcée en l'absence de

notification ou en cas de notification erronée, la période de carence pourrait être écartée uniquement s'il est possible de régulariser la notification. À défaut, il faudrait systématiquement prononcer une nouvelle rupture du contrat de travail.

- 29 b) La sixième chambre, contrairement à la deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), doute que l'objectif poursuivi par l'article 3 de la directive 98/59, à savoir faire précéder les licenciements collectifs de l'information de l'autorité publique compétente (*arrêt du 21 décembre 2016 [AGET Iraklis,] C-201/15, [EU:C:2016:972] point 28, avec d'autres références*), puisse encore être atteint si, en cas de notification erronée ou d'absence de notification du licenciement collectif, celle-ci fait l'objet d'une régularisation après que le salarié a été informé de la rupture.
- 30 Premièrement, selon la jurisprudence de la Cour (*arrêt du 27 janvier 2005, [Junk,] C-188/03, [EU:C:2005:59] point 54*), la notification doit avoir été effectuée (en bonne et due forme) avant que le salarié soit informé de la rupture du contrat de travail, afin que l'agence pour l'emploi puisse explorer, sur la base de l'ensemble des informations qui lui sont transmises par l'employeur, les possibilités de limiter les conséquences négatives des licenciements (*arrêt du 13 juillet 2023, [G GmbH,] C-134/22, [EU:C:2023:567] point 35*). Dans ce cas, il ne semble plus possible de régulariser la notification après que le salarié a été informé de la rupture du contrat de travail.
- 31 Deuxièmement, la régularisation de la notification doit comporter les éléments sur lesquels repose déjà la notification initiale ou – en l'absence de notification – sur lesquels celle-ci aurait dû se fonder. Il s'agit, en substance, de rectifier des données erronées ou d'ajouter des données manquantes après que l'employeur a pris la décision de rompre le contrat de travail. Dans le cas contraire, il ne s'agit pas d'une régularisation mais de l'établissement d'une nouvelle notification selon de nouveaux critères. Or, au moment où la notification est régularisée, les circonstances de fait ont généralement changé par rapport à celles sur lesquelles était fondée la notification initialement effectuée ou aurait dû être fondée la notification à effectuer. Les travailleurs dont le projet de licenciement collectif n'a pas été notifié ou l'a été de manière erronée ont entre-temps été licenciés depuis un certain temps et ont souvent déjà été placés [par l'agence pour l'emploi] ou ont trouvé du travail pendant cette période. La situation locale sur le marché du travail peut avoir changé, par exemple en raison d'autres licenciements collectifs effectués par d'autres employeurs. L'écoulement du temps a donc une incidence sur les répercussions socio-économiques du licenciement collectif et les réponses que l'agence pour l'emploi doit y apporter. Par conséquent, une régularisation de la notification conservant les données initiales ne permet souvent pas à l'agence pour l'emploi de rechercher utilement une solution aux problèmes soulevés par les licenciements collectifs, conformément à sa mission (*arrêt du 13 juillet 2023, [G GmbH,] C-134/22, [EU:C:2023:567] point 35*).
- 32 c) Si la période de carence au sens de l'article 4 de la directive 98/59 ne commence à courir qu'à partir du moment où la notification est conforme à

l'article 3, paragraphe 1, quatrième alinéa, de cette directive, la durée de la période de carence et donc le « report » de la cessation de la relation de travail découlant de la rupture seraient imprévisibles, même si, indépendamment de nos réserves précédentes, une régularisation de la notification sous forme de rectificatif ou de complément était possible. Les erreurs de notification ne seraient généralement constatées dans une procédure judiciaire qu'après un laps de temps considérable. Souvent, la période de carence pourrait alors être écartée plus rapidement en prononçant une nouvelle rupture qui, en raison d'un changement de circonstances, ne serait plus un licenciement collectif.

- 33 d) Une période de carence illimitée ou d'une durée indéterminée porterait atteinte, du point de vue de la sixième chambre, à la liberté de jugement de l'entrepreneur. Cette liberté n'est cependant pas limitée par la directive 98/59 (voir sur ce point arrêt du 21 décembre 2016, [AGET Iraklis,] C-201/15, [EU:C:2016:972] points 30 et s.). La période de carence n'affecte pas la faculté de résiliation de l'employeur (conclusions de l'avocat général Tizzano [dans l'affaire Junk,] C-188/03, [EU:C:2004:571] point 64). Un tel effet de la période de carence serait donc, du point de vue de la sixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), disproportionné pour les mêmes raisons que la nullité de la rupture (voir à ce sujet point 15) et ne pourrait donc pas être retenu comme sanction en droit national.
- 34 2. En outre, selon la sixième chambre, le droit de l'Union n'offre aucune base juridique permettant de suspendre les effets de la rupture du contrat de travail par le biais de la période de carence prévue à l'article 4 de la directive 98/59 (BAG 1^{er} février 2024 – 2 AS 22/23 (A) – point 14). Selon la jurisprudence de la Cour, les conditions de fond auxquelles se trouve soumise la possibilité pour l'employeur de procéder à un licenciement collectif, tout comme les modalités de protection contre les licenciements collectifs injustifiés, ne relèvent pas du champ d'application de la directive 98/59, mais restent du ressort des États membres (arrêt du 17 mars 2021, [Consulmarketing,] C-652/19, [EU:C:2021:208] points 42 arrêt du 21 décembre 2016, [AGET Iraklis,] C-201/15, [EU:C:2016:972] point 33). Dans ce cas, c'est également sur la seule base du droit national qu'il convient de déterminer si la rupture prend effet et à quel moment.

V. Sur la troisième question préjudicielle :

- 35 La troisième question préjudicielle porte sur la relation entre les dispositions de l'article 4 et celles de l'article 6 de la directive 98/59.
- 36 1. La sixième chambre part du principe qu'aucune sanction des erreurs affectant la procédure de notification ne ressort de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 98/59. La période de carence poursuit une finalité tenant à la politique du marché du travail (arrêt du 27 janvier 2005, [Junk,] C-188/03, [EU:C:2005:59] points 47 et s. ; pour le droit national BAG, 22 septembre 2016 – 2 AZR 276/16 – point 24, BAGE 157, I). Elle ne saurait influencer sur la validité et sur les effets de la

rupture. Seul un droit à l'emploi jusqu'à l'expiration du délai de carence est créé par l'article 4, paragraphe 1, premier membre de phrase ou paragraphe 3, de la directive 98/59. Selon la sixième chambre, les dispositions de l'article 4 de la directive 98/59 sont simplement un moyen de mettre en œuvre l'objectif en question mais ne constituent pas la sanction. S'il en était autrement, on pourrait se demander quelle serait la signification autonome de l'article 6 de la directive 98/59 dans la procédure de notification.

37 2. La sixième chambre précise qu'elle considère que la sanction des erreurs affectant la procédure de notification devrait être fixée par le législateur dans le cadre des dispositions du droit de la promotion de l'emploi (*BAG 14 décembre 2023 – 6 AZR 157/22 (B) – points 7, 22 et s.*). Cela ne signifie pas pour autant que, jusqu'à ce que le législateur prévoie cette sanction, de telles erreurs devraient rester absolument sans conséquence. L'article 6 de la directive 98/59 pourrait être interprété en ce sens que, dans l'attente de l'intervention du législateur, la sanction doit être élaborée par la jurisprudence. Dans ce contexte, les juridictions du travail ne sont pas habilitées à fixer une sanction dans le domaine du droit de la promotion de l'emploi. La sanction devrait donc être déduite des dispositions applicables en matière de rupture du contrat de travail. Dans la mesure où, selon l'analyse de la sixième chambre, la période de carence ainsi que toute autre sanction remettant en cause la validité de la rupture, sont exclues pour les raisons exposées précédemment, seul le délai de préavis pourrait être utilisé aux fins d'une sanction. Compte tenu de la philosophie générale de la protection contre les licenciements collectifs, la suspension du délai de préavis pourrait être considérée comme une sanction appropriée et suffisante des erreurs affectant la procédure de notification dans l'attente de l'intervention du législateur. Selon cette philosophie, la période provisoire de carence est censée permettre de différer dans le temps les licenciements collectifs. Pendant cette période, les employeurs sont censés rechercher des possibilités d'emploi pour les salariés concernés. En outre, l'agence pour l'emploi est censée gagner du temps pour le placement des salariés devant être licenciés. En définitive, l'objectif, d'intérêt général, est d'éviter les situations de chômage. Lorsque, en raison de l'absence de notification du licenciement collectif ou d'une notification erronée, l'agence pour l'emploi n'est pas en mesure de remplir sa mission ou qu'elle ne peut s'en acquitter que de manière limitée, la sanction qui pourrait être envisagée, et qui serait conforme à la philosophie générale de la protection contre les licenciements collectifs, serait à tout le moins de prolonger la relation de travail. Dans ce cas, d'une part, l'agence pour l'emploi disposerait de plus de temps pour le placement des salariés concernés et, d'autre part, l'employeur serait tenu de les maintenir dans leur emploi plus longtemps.

38 La suspension du délai de préavis devrait alors cependant être limitée dans le temps afin de préserver la liberté de jugement de l'entrepreneur et de ne pas exercer indirectement de pression pour qu'il prononce de nouvelles ruptures de contrats de travail. Étant donné que, conformément à l'article 4 de la directive 98/59, l'agence pour l'emploi ne dispose que d'un délai de 30 jours pour accomplir ses missions, qui peut être prolongé jusqu'à 60 jours au maximum,

possibilité retenues en droit national par le biais de l'article 18, paragraphe 2, de la loi sur la protection contre le licenciement, la suspension devrait être limitée dans le temps en conséquence. En règle générale, en vertu du droit national, le délai de préavis serait alors suspendu pendant un mois en cas de notification erronée et pendant deux mois en cas d'absence de notification. Une telle sanction s'alignerait sur la durée maximale de la prolongation de l'emploi en cas de notification en bonne et due forme. Le salarié pourrait saisir la justice aux fins du contrôle de la validité de la notification dans le cadre de la procédure de protection contre le licenciement, de sorte que les exigences de l'article 6 de la directive 98/59 et de l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union seraient également respectées.

[OMISSIS]

DOCUMENT DE TRAVAIL