

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

30 octobre 2025 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 98/59/CE – Licenciements collectifs – Article 3, paragraphe 1, premier alinéa – Notification du projet de licenciement collectif erronée ou incomplète à l'autorité publique compétente – Article 4, paragraphe 1, premier alinéa – Période de carence de 30 jours – Validité du licenciement – Article 6 – Sanctions »

Dans l'affaire C-402/24 [Sewel] (j),

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), par décision du 23 mai 2024, parvenue à la Cour le 10 juin 2024, dans la procédure

BL

contre

D^r. A, agissant en qualité d'administrateur judiciaire de Luftfahrtgesellschaft Walter mbH,

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M^{me} M. L. Arastey Sahún (rapporteuse), présidente de chambre, MM. J. Passer, E. Regan, D. Gratsias et B. Smulders, juges,

avocat général : M. R. Norkus,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour BL, par M^{es} M. Posner et M. Stickler-Posner, Rechtsanwälte,
- pour le gouvernement hellénique, par M. V. Baroutas et M^{me} M. Tassopoulou, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M^{me} S. Delaude et M. B.-R. Killmann, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 3, 4 et 6 de la 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), telle que modifiée par la directive (UE) 2015/1794 du Parlement européen et du Conseil, du 6 octobre 2015 (JO 2015, L 263, p. 1) (ci-après la « directive 98/59 »).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant BL à D^r. A, agissant en qualité d'administrateur judiciaire de Luftfahrtgesellschaft Walter mbH, au sujet de la validité du licenciement de BL, intervenu dans le cadre d'un projet de licenciement collectif.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 Les considérants 2 et 12 de la directive 98/59 énoncent :

« (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 ;

[...]

(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 ».

- 4 L'article 1^{er}, paragraphe 1, de cette directive prévoit :

« Aux fins de l'application de la présente directive :

a) on entend par "licenciements collectifs" : les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les États membres :

i) soit, pour une période de [30] jours :

[...]

– au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;

ii) soit, pour une période de [90] jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés ;

[...] »

- 5 L'article 2 de ladite directive énonce :

« 1. Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.

2. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

Les États membres peuvent prévoir que les représentants des travailleurs pourront faire appel à des experts, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

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 ;
- [...]

L'employeur est tenu de transmettre à l'autorité publique compétente au moins une copie des éléments de la communication écrite prévus au premier alinéa, points b) i) à v). »

- 6 L'article 3, paragraphe 1, premier et quatrième alinéas, de la même directive dispose :

« L'employeur est tenu de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente.

[...]

La notification doit contenir tous renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif et les consultations des représentants des travailleurs prévues à l'article 2, notamment les motifs de licenciement, le nombre des travailleurs à licencier, le nombre des travailleurs habituellement employés et la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements. »

- 7 Aux termes de l'article 4, paragraphes 1 et 2, de la directive 98/59 :

« 1. Les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente prennent effet au plus tôt [30] jours après la notification prévue à l'article 3, paragraphe 1, sans préjudice des dispositions régissant les droits individuels en matière de délai de préavis.

Les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de réduire le délai visé au premier alinéa.

2. L'autorité publique compétente met à profit le délai visé au paragraphe 1 pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés. »

- 8 L'article 6 de cette directive prévoit :

« 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 allemand

Le code civil

- 9 Aux termes de l'article 134 du Bürgerliches Gesetzbuch (code civil) :

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

La loi sur la protection contre les licenciements

- 10 L'article 4 du Kündigungsschutzgesetz (loi sur la protection contre les licenciements), dans sa version applicable aux faits au principal (ci-après le « KSchG »), dispose :

« Lorsqu'un travailleur souhaite contester un licenciement parce qu'il est socialement injustifié ou, pour d'autres motifs, juridiquement inopérant, il est tenu, dans les trois semaines suivant la notification par écrit du licenciement, de former un recours devant [l'Arbeitsgericht (tribunal du travail, Allemagne)], tendant à faire constater que le licenciement n'a pas mis fin à la relation de travail. [...] »

- 11 Aux termes de l'article 17 du KSchG :

« (1) L'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) [...] La notification prévue au paragraphe 1 doit être effectuée par écrit et accompagnée de l'avis du comité d'entreprise sur les licenciements. À 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. La notification doit contenir des renseignements sur le nom de l'employeur, le siège social et le type d'entreprise, ainsi que sur les motifs du projet de licenciement, le nombre et les catégories des travailleurs à licencier ainsi que des travailleurs habituellement employés, la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements, et les critères prévus pour le choix des travailleurs à licencier. En accord avec le comité d'entreprise, la notification doit également comporter, pour le placement, des renseignements sur le sexe, l'âge, la profession et la nationalité des travailleurs à licencier. [...] »

- 12 L'article 18, paragraphes 1 et 2, du KSchG est libellé comme suit :

« (1) Les licenciements qui doivent être notifiés en application de l'article 17 ne prennent effet avant l'expiration d'un mois suivant la réception de la notification par l'agence pour l'emploi qu'avec l'accord de ce dernier, ledit accord pouvant aussi être donné rétroactivement jusqu'à la date de dépôt de la demande.

(2) Dans certains cas, l'agence pour l'emploi a la faculté de décider que les licenciements ne prendront pas effet avant l'expiration d'un délai maximal de deux mois suivant la réception de la notification. »

- 13 L'article 20, paragraphe 1, du KSchG prévoit :

« 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). [...] »

Le livre III du code de la sécurité sociale

- 14 Aux termes de l'article 2, paragraphe 3, du Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (livre III du code de la sécurité sociale), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « SGB III ») :

« Les 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. 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. »

- 15 L'article 38 du SGB III dispose :

«(1) Les 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. Lorsque 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. L'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, [...] »

La loi sur l'organisation des juridictions de travail

- 16 L'article 45 de l'Arbeitsgerichtsgesetz (loi sur l'organisation des juridictions de travail), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après l'« ArbGG »), énonce :

«(1) Une grande chambre est créée au sein du [Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) (ci-après la « grande chambre »)].

(2) La grande chambre statue lorsqu'une chambre souhaite s'écarter de la décision d'une autre chambre ou de la grande chambre sur une question juridique.

(3) Un renvoi devant la grande chambre n'est recevable que si la chambre qui a adopté la décision dont une autre chambre souhaite s'écarter a déclaré, à la demande de cette dernière chambre, qu'elle maintenait sa position juridique. [...] La chambre concernée statue sur la demande et la réponse par voie d'ordonnance adoptée dans la composition requise pour les arrêts. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 17 BL travaillait depuis l'année 2012, en tant que commandante de bord, pour la société Luftfahrtgesellschaft Walter mbH, qui employait environ 348 salariés.

- 18 Le 15 juin 2020, cette société a, en vertu de l'article 17, paragraphe 2, du KSchG, engagé une procédure de consultation avec les représentants du personnel des commandants de bord en vue du licenciement de ces derniers.

- 19 Le 30 juin 2020, ladite société a décidé de cesser ses activités avec effet immédiat.
- 20 Le 1^{er} juillet 2020, une procédure d'insolvabilité a été ouverte à l'égard de la même société. D^r. A a été désigné comme étant son administrateur judiciaire.
- 21 Le même jour, D^r. A a procédé à la notification du projet de licenciement collectif auprès de l'autorité publique compétente. L'avis définitif des représentants du personnel n'a pas été joint à cette notification. Par ailleurs, quant à la possibilité, prévue à titre subsidiaire par le droit national, de joindre un compte rendu de l'état des consultations, ladite notification s'est limitée à indiquer que la procédure de consultation avait été engagée et qu'elle se poursuivrait, sans toutefois fournir d'informations sur le contenu des discussions qui ont eu lieu dans le cadre de cette procédure.
- 22 Cette autorité a accusé réception de la notification du projet de licenciement collectif, en précisant qu'elle confirmait « exclusivement » la réception des documents accompagnant cette notification.
- 23 Au début du mois de juillet 2020, D^r. A a licencié le personnel de cabine ainsi que le personnel au sol, pour lesquels aucune représentation des travailleurs n'avait été constituée.
- 24 Par lettre du 29 juillet 2020, il a également résilié les contrats de travail de BL et d'autres commandants de bord dans le cadre d'un projet licenciement collectif, prenant effet dans un délai de trois mois.
- 25 Le 17 août 2020, BL a introduit un recours devant l'Arbeitsgericht Berlin (tribunal du travail de Berlin, Allemagne), tendant à faire constater, d'une part, la nullité de la résiliation de son contrat de travail et, d'autre part, le maintien de la relation de travail. Au soutien de son recours, elle a notamment fait valoir que la procédure de consultation telle que prévue par le KSchG n'avait pas été respectée.
- 26 Par décision du 30 septembre 2020, cette juridiction s'est déclarée incompétente pour connaître de ce recours et a renvoyé l'affaire devant l'Arbeitsgericht Düsseldorf (tribunal du travail de Düsseldorf, Allemagne).
- 27 Par jugement du 26 novembre 2020, cette dernière juridiction a rejeté le recours de BL au motif que cette procédure de consultation ainsi que la procédure de notification du projet de licenciement collectif avaient été dûment respectées.
- 28 Par arrêt du 28 octobre 2021, le Landesarbeitsgericht Düsseldorf (tribunal supérieur du travail de Düsseldorf, Allemagne) a rejeté le pourvoi formé par BL contre ce dernier jugement.
- 29 BL a introduit un recours en *Revision* contre cet arrêt devant le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), qui est la juridiction de renvoi. L'affaire a été attribuée à la sixième chambre de cette juridiction (ci-après la « sixième chambre »).
- 30 Cette chambre relève que la solution du litige au principal dépend de la question de savoir si le non-respect de l'obligation de procéder à la notification du projet de licenciement collectif en bonne et due forme a nécessairement pour conséquence la nullité de la résiliation du contrat de travail en cause, en l'absence de sanction prévue par le droit national, en cas d'absence de notification du projet de licenciement collectif ou en cas de notification erronée ou incomplète de celui-ci. À cet égard, ladite chambre indique que, jusqu'alors, en vertu de sa propre jurisprudence, la sanction appliquée en cas de non-respect de cette obligation est la nullité de la rupture des contrats de travail concernés, conformément à l'article 134 du code civil.
- 31 Ainsi, elle précise que cette sanction prononcée sur le fondement de cette disposition a pour conséquence que la relation de travail se poursuit, ce qui implique le versement au travailleur de sa rémunération, jusqu'à ce que l'employeur résilie à nouveau le contrat de travail de celui-ci, après avoir engagé une nouvelle procédure de consultation et de notification, pour autant que soient atteints les seuils prévus à l'article 17, paragraphe 1, du KSchG.

- 32 La sixième chambre fait, toutefois, observer qu'elle n'entend pas maintenir cette jurisprudence, dans la mesure où la sanction de nullité, bien qu'elle soit respectueuse du principe de l'effet utile, est contraire au principe de proportionnalité en ce que, d'une part, l'absence de notification du projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente ne devrait pas avoir d'incidence sur la volonté de l'employeur de résilier le contrat individuel de travail et, d'autre part, une telle sanction limite la marge d'appréciation de l'employeur dans la mise en œuvre de la résiliation des contrats de travail, et ce en contradiction avec la jurisprudence issue de l'arrêt du 21 décembre 2016, [AGET Iraklis](#) (C-201/15, EU:C:2016:972, point 31).
- 33 Toutefois, compte tenu de l'article 45 de l'ArbGG, un revirement de jurisprudence ne serait envisageable que si la deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) (ci-après la « deuxième chambre ») y consentait, dès lors que, également selon la jurisprudence de cette chambre, la notification erronée d'un projet de licenciement collectif ou l'absence de notification de celui-ci entraîne la nullité de la résiliation des contrats de travail concernés.
- 34 Il ressort de la décision de renvoi que, conformément au paragraphe 2 de cet article, la grande chambre de cette juridiction statue lorsqu'une chambre souhaite s'écarter de la décision d'une autre chambre ou de la grande chambre sur une question juridique. En vertu du paragraphe 3 dudit article, un renvoi devant la grande chambre ne serait recevable que si la chambre qui a adopté la décision dont une autre chambre souhaite s'écarter a déclaré, à la demande de cette dernière chambre, qu'elle maintenait sa position juridique.
- 35 La sixième chambre expose qu'elle a engagé cette procédure interne de consultation par une demande d'éclaircissement adressée à la deuxième chambre le 14 décembre 2023, cette deuxième chambre ayant par la suite saisi la Cour, dans l'affaire C-134/24, Tomann, d'une demande de décision préjudicielle portant sur l'interprétation des articles 3 et 4 de la directive 98/59.
- 36 Dans cette demande de décision préjudicielle, ladite deuxième chambre s'interroge sur la suite à donner à la résiliation de contrats de travail effectuée en l'absence d'une telle notification du projet de licenciement collectif, telle que prévue par cette directive, en particulier sur l'obligation de l'employeur de procéder à une telle notification.
- 37 La sixième chambre estime que, en dépit de ladite demande de décision préjudicielle introduite par la deuxième chambre, la saisine de la Cour dans la présente affaire est également nécessaire afin de connaître les conséquences juridiques non pas de l'absence de notification du projet de licenciement collectif, comme c'est le cas dans l'affaire C-134/24, Tomann, mais, comme en l'occurrence, d'une notification erronée ou incomplète.
- 38 À cet égard, la sixième chambre souligne que, conformément à la jurisprudence constante de la Cour, celle-ci ne peut être saisie, en vertu de l'article 267, deuxième alinéa, TFUE, que si un litige est pendant devant la juridiction de renvoi et que si celle-ci est appelée à statuer dans le cadre d'une procédure destinée à aboutir à une décision à caractère juridictionnel.
- 39 Or, la sixième chambre se demande si la deuxième chambre était habilitée à saisir la Cour à titre préjudiciel, dans la mesure où le litige faisant l'objet de ladite procédure interne de consultation serait pendant non pas devant la deuxième chambre, mais devant la sixième chambre. Dans le cadre de la même procédure interne de consultation, cette deuxième chambre serait ainsi interrogée de manière abstraite, ce qui serait attesté par l'absence de procédure contradictoire devant elle. En outre, la réponse de la deuxième chambre n'interviendrait pas dans le cadre d'une procédure destinée à aboutir à une décision à caractère juridictionnel, dès lors qu'elle n'est pas saisie du litige au principal.
- 40 Seule la sixième chambre serait donc habilitée à saisir la Cour à titre préjudiciel, la procédure interne de consultation ne constituant qu'une condition de recevabilité de la saisine de la grande chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) au titre de l'article 45 de l'ArbGG.

- 41 Cependant, à défaut de réponse de la Cour sur l'interprétation 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 ne serait pas en mesure de répondre à la demande d'éclaircissement posée dans le cadre de la procédure interne de consultation, au sens de l'article 45, paragraphe 3, du ArbGG, ce qui justifierait la saisine de la Cour à titre préjudiciel par la sixième chambre aux fins de l'interprétation de la directive 98/59.
- 42 Par sa première question dans la présente affaire, analogue à la quatrième question posée dans l'affaire C-134/24, Tomann, la sixième chambre demande, d'une part, si, au regard de l'arrêt du 13 juillet 2023, [G GmbH](#) (C-134/22, EU:C:2023:567, points 34 et suivants), l'objectif de la procédure de notification du projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente, prévue à l'article 3 de la directive 98/59, consistant à faire précéder les licenciements collectifs de l'information de cette autorité, peut être considéré comme étant atteint lorsque cette autorité ne soulève aucune objection quant au caractère incomplet de la notification et laisse ainsi entendre qu'elle s'estime suffisamment informée pour s'acquitter de sa mission consistant à chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés dans les délais prévus à l'article 4 de cette directive.
- 43 D'autre part, la sixième chambre se demande si l'objectif poursuivi par l'article 3 de ladite directive peut également être considéré comme étant atteint lorsqu'une disposition nationale relevant du domaine de la promotion de l'emploi, telle que l'article 2 du SGB III, prévoit que l'employeur coopère avec l'autorité publique compétente afin d'éviter ou de limiter les situations de chômage, même si cette disposition ne relève pas de celles relatives à la procédure de licenciement collectif qui sont formellement transposées par les articles 17 et suivants du KSchG et/ou lorsque le droit national prévoit que l'autorité nationale pour l'emploi est tenue d'enquêter d'office dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif.
- 44 Par sa deuxième question, qui correspond aux première à troisième questions dans l'affaire C-134/24, Tomann, et qui est posée en cas de réponse négative à la première question dans la présente affaire, la sixième chambre, qui doute de la position défendue par la deuxième chambre, cherche à savoir si l'objectif de l'article 3 de la directive 98/59 peut être considéré comme étant atteint lorsque la notification d'un projet de licenciement collectif, qui est incomplète ou inexistante, peut être corrigée, complétée ou régularisée après que le salarié a été informé de son licenciement.
- 45 Par sa troisième question, la sixième chambre s'interroge sur l'articulation entre l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, et l'article 6 de la directive 98/59, en particulier sur le champ d'application de cet article 6 au regard de cet article 4, paragraphe 1, premier alinéa, qui prévoit une période de carence, laquelle pourrait être considérée comme constituant la sanction d'une notification erronée ou d'une absence de notification d'un projet de licenciement collectif.
- 46 À cet égard, elle fait notamment observer que ledit article 4, paragraphe 1, premier alinéa, ne prévoit aucune sanction relative aux erreurs affectant la procédure de notification d'un projet de licenciement collectif. La période de carence qui y est prévue constituerait non pas une sanction mais aurait pour objectif de permettre à l'autorité compétente de chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés. S'il en était autrement, l'article 6 de cette directive n'aurait pas de signification autonome en ce qui concerne la procédure de notification.
- 47 Partant, la sanction applicable pour des erreurs affectant la procédure de notification d'un projet de licenciement collectif devrait être prévue par le législateur national dans le cadre des dispositions concernant la promotion de l'emploi. Au regard de l'article 6 de ladite directive et dans l'attente de l'intervention de ce législateur en vue de la prévision d'une telle sanction, la détermination de celle-ci incomberait aux juridictions compétentes.
- 48 Dans ces conditions, la sixième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
- « 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] ?

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 [cette directive] ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

- 49 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3 de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que l'objectif de la notification d'un projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente peut être considéré comme étant atteint, d'une part, lorsque cette autorité ne soulève aucune objection à une notification erronée ou incomplète et s'estime ainsi suffisamment informée pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés dans le délai prévu à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive et, d'autre part, lorsque la réglementation nationale prévoit que l'employeur coopère avec ladite autorité afin d'éviter ou de limiter les situations de chômage et/ou que l'autorité nationale pour l'emploi est tenue d'enquêter d'office dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif.
- 50 S'agissant du premier volet de la première question, il convient tout d'abord de rappeler que l'objectif principal de ladite directive consiste à faire précéder les licenciements collectifs d'une consultation des représentants des travailleurs et de l'information de l'autorité publique compétente (arrêt du 13 juillet 2023, [G GmbH](#), C-134/22, EU:C:2023:567, point 38 et jurisprudence citée).
- 51 Il s'ensuit que, dès que les conditions quantitatives et temporelles pour l'application de la même directive, établies à son article 1^{er}, sont remplies, deux obligations procédurales doivent être respectées par tout employeur envisageant d'effectuer des licenciements collectifs.
- 52 D'une part, en vertu de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 98/59, l'employeur concerné est tenu de procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs. Conformément à l'article 2, paragraphe 2, de celle-ci, les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés. En particulier, en vertu de l'article 2, paragraphe 3, premier alinéa, de cette directive, cet employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs tous les renseignements utiles et de leur communiquer, en tout cas, par écrit les éléments visés au point b) de cet alinéa.
- 53 D'autre part, ledit employeur est tenu, en vertu de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de ladite directive, de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente.

- 54 Conformément à l'article 3, paragraphe 1, quatrième alinéa, de la même directive, « [l]a notification doit contenir tous renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif et les consultations des représentants des travailleurs prévues à l'article 2, notamment les motifs de licenciement, le nombre des travailleurs à licencier, le nombre des travailleurs habituellement employés et la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements ».
- 55 L'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59 dispose que de tels « licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente », avec les renseignements utiles mentionnés au point précédent, prennent effet au plus tôt 30 jours après cette notification, délai que cette autorité doit mettre à profit, selon le paragraphe 2 de cet article, pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés.
- 56 L'obligation de notification doit ainsi permettre à cette autorité d'explorer, sur la base de l'ensemble des informations qui lui sont transmises par l'employeur, les possibilités de limiter, par des mesures adaptées aux données caractérisant le marché de l'emploi et l'activité économique dans lesquels s'inscrivent ces licenciements collectifs, les conséquences négatives desdits licenciements (voir, en ce sens, arrêt du 13 juillet 2023, [G GmbH](#), C-134/22, EU:C:2023:567, point 35 et jurisprudence citée).
- 57 Cet article 4 garantit donc, à son paragraphe 1^{er}, premier alinéa, une période minimale dont cette autorité doit pouvoir disposer pour prendre les mesures visées au point précédent (arrêt du 27 janvier 2005, [Junk](#), C-188/03, EU:C:2005:59, point 51).
- 58 Il s'ensuit que, dans le cas où l'employeur n'a pas notifié à l'autorité publique compétente le projet de licenciement collectif en conformité avec les obligations lui incombant en vertu de la directive 98/59 et où cette autorité ne dispose pas de tous renseignements utiles permettant de chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés, l'objectif principal de cette directive ne saurait être considéré comme étant atteint.
- 59 En l'occurrence, sous réserve de vérification par la juridiction de renvoi, il semble ressortir du dossier dont dispose la Cour que la notification du projet de licenciement collectif effectuée par D^r. A, le 1^{er} juillet 2020, telle que mentionnée au point 21 du présent arrêt, était erronée ou incomplète, en ce qu'elle ne contenait pas tous les renseignements utiles visés à l'article 3, paragraphe 1, quatrième alinéa, de ladite directive.
- 60 À cet égard, le fait que l'autorité publique compétente se soit limitée à accuser réception de cette notification erronée ou incomplète, sans toutefois se prononcer sur la conformité de celle-ci aux prescriptions de la même directive, ne saurait de toute évidence conduire à considérer que ladite notification est néanmoins conforme aux prescriptions de celle-ci.
- 61 Certes, cette autorité n'a pas vocation à examiner la situation individuelle de chacun des travailleurs concernés par le projet de licenciement collectif. Toutefois, dans la mesure où l'action de cette autorité vise à appréhender de manière globale les licenciements collectifs envisagés (voir, en ce sens, arrêt du 13 juillet 2023, [G GmbH](#), C-134/22, EU:C:2023:567, point 37), une notification erronée ou incomplète l'empêcherait de s'acquitter de sa mission consistant à chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés, au titre de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 98/59.
- 62 S'agissant du second volet de la première question, il ressort déjà des considérations exposées aux points 51 à 55 du présent arrêt qu'aucun employeur ne saurait être dispensé des obligations procédurales énoncées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, et à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive par la seule régularisation d'une notification initialement erronée ou incomplète, effectuée d'office par l'autorité publique compétente sur le fondement de la réglementation nationale applicable.
- 63 En effet, il convient de constater, d'une part, qu'une telle régularisation est susceptible de porter atteinte à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de ladite directive, lu ensemble avec l'article 3, paragraphe 1,

premier et quatrième alinéas, de celle-ci, dont il ressort que le délai de 30 jours qui y est visé ne commence à courir qu'après la notification, par l'employeur, d'un projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente conforme à ces dispositions.

- 64 D'autre part, le temps que l'autorité publique compétente devrait consacrer aux démarches nécessaires pour une telle régularisation d'office est susceptible d'empêcher cette autorité de mettre à profit l'intégralité de ce délai de 30 jours pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la même directive.
- 65 Il s'ensuit qu'une réglementation nationale qui dispense tout employeur de son obligation, en vertu de la directive 98/59, de notifier en bonne et due forme tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente est susceptible de nuire à l'effet utile de celle-ci, même si cette réglementation permet par ailleurs à cette autorité de procéder à la recherche de solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés au titre de cet article 4, paragraphe 2.
- 66 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 3 de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que l'objectif de la notification d'un projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente ne peut être considéré comme étant atteint, d'une part, lorsque cette autorité ne soulève aucune objection à une notification erronée ou incomplète et s'estime ainsi suffisamment informée pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés dans le délai prévu à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive et, d'autre part, lorsque la réglementation nationale prévoit que l'employeur coopère avec ladite autorité afin d'éviter ou de limiter les situations de chômage et/ou que l'autorité nationale pour l'emploi est tenue d'enquêter d'office dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif.

Sur la deuxième question

- 67 Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3 de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que l'objectif de la notification du projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente peut être considéré comme étant atteint lorsqu'une notification erronée ou manquante d'un tel projet est susceptible d'être rectifiée, complétée ou régularisée après que le travailleur concerné a été informé de la résiliation de son contrat de travail.
- 68 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, la Cour est, en principe, tenue de statuer, dès lors que la question posée porte sur l'interprétation ou sur la validité d'une règle du droit de l'Union, sauf s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, si le problème est de nature hypothétique ou encore si la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile à cette question [arrêt du 19 décembre 2024, [Credit Suisse Securities \(Europe\)](#), C-601/23, EU:C:2024:1048, point 25 et jurisprudence citée].
- 69 Or, il convient de constater que, en l'occurrence, il ressort du dossier dont dispose la Cour que D^f. A n'a pas tenté de rectifier, de compléter ou de régulariser la notification erronée du projet de licenciement collectif effectuée le 1^{er} juillet 2020.
- 70 Ainsi, il apparaît de manière manifeste que l'interprétation de l'article 3 de la directive 98/59 sollicitée par la juridiction de renvoi est hypothétique et que, partant, la juridiction de renvoi invite en réalité la Cour à formuler une opinion consultative, en méconnaissance de sa mission dans le cadre de la coopération juridictionnelle instituée par l'article 267 TFUE (voir, en ce sens, arrêt du 17 octobre 2024, [Ararat](#), C-156/23, EU:C:2024:892, point 54 et jurisprudence citée).
- 71 Il s'ensuit que la deuxième question est irrecevable.

Sur la troisième question

- 72 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 6 de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que, dans le cas d'une notification erronée ou incomplète d'un projet de licenciement collectif, le fait que le délai de 30 jours prévu à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive ne court pas constitue une mesure destinée à faire respecter, au sens de cet article 6, l'obligation de notification prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de ladite directive.
- 73 À titre liminaire, il convient de souligner que la question de l'articulation entre l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, et l'article 6 de la même directive se pose notamment dans le cas où la notification d'un projet de licenciement collectif est erronée ou incomplète, justifiant que le délai de 30 jours prévu à cette première disposition ne court pas tant qu'une notification conforme à la directive 98/59 n'a pas été effectuée.
- 74 L'article 6 de cette directive prévoit que 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 celle-ci.
- 75 Il ressort des termes de cet article que les États membres sont tenus d'instaurer des procédures permettant d'assurer le respect des obligations prévues par ladite directive. En revanche, et dans la mesure où celle-ci ne développe pas plus avant cette obligation, il appartient aux États membres de régler les modalités de ces procédures (arrêt du 16 juillet 2009, [Mono Car Styling](#), C-12/08, EU:C:2009:466, point 34).
- 76 Or, ledit article 6 ne détermine pas les mesures précises que les États membres sont tenus de prévoir en cas de violation des obligations procédurales prévues par la même directive, mais laisse la liberté à ces derniers de choisir les mesures propres à réaliser l'objectif poursuivi par celle-ci, en fonction des différentes situations qui peuvent se présenter, étant précisé que ces mesures doivent assurer une protection juridictionnelle effective et efficace, conformément à l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et avoir un effet dissuasif réel (arrêt du 5 octobre 2023, [Brink's Cash Solutions](#), C-496/22, EU:C:2023:741, point 45 et jurisprudence citée).
- 77 Cependant, il y a lieu de rappeler que, s'il est vrai que la directive 98/59 n'assure qu'une harmonisation partielle des règles de protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, il n'en demeure pas moins que le caractère limité d'une telle harmonisation ne saurait priver d'effet utile les dispositions de celle-ci (arrêt du 16 juillet 2009, [Mono Car Styling](#), C-12/08, EU:C:2009:466, point 35 et jurisprudence citée).
- 78 Par conséquent, s'il appartient aux États membres d'aménager les procédures permettant d'assurer le respect des obligations prévues par cette directive, cet aménagement ne saurait toutefois priver d'effet utile les dispositions de celle-ci (arrêt du 16 juillet 2009, [Mono Car Styling](#), C-12/08, EU:C:2009:466, point 36).
- 79 À cet égard, il convient de relever, dans un premier temps, que l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de ladite directive dispose que les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente prennent effet au plus tôt 30 jours après la notification prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la même directive, sans préjudice des dispositions régissant les droits individuels en matière de délai de préavis. Il s'ensuit que cet article 4, paragraphe 1, premier alinéa, doit être considéré comme se bornant à prévoir la simple conséquence juridique du non-respect de l'obligation incombant à l'employeur de notifier en bonne et due forme le projet de licenciement collectif, s'agissant des droits des travailleurs concernés et de leurs représentants dans le cadre de la procédure de licenciement collectif.
- 80 L'article 6 de la directive 98/59 poursuit cependant un objectif distinct. Il vise à garantir le respect des obligations procédurales prévues par cette directive, notamment celle, prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de celle-ci, imposant à l'employeur de notifier par écrit en bonne et due

forme tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente. Cet article vise ainsi à assurer l'effet utile des dispositions de ladite directive par l'adoption de mesures nationales effectives, efficaces et proportionnées.

- 81 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que la seule mesure nationale que la juridiction de renvoi considère pouvoir appliquer en l'occurrence, en cas de non-respect des obligations incombant à l'employeur dans le cadre de la procédure de notification d'un projet de licenciement collectif, consisterait à suspendre le délai de préavis pour une durée équivalant à celle prévue à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la même directive, conduisant à la prolongation de la relation de travail des travailleurs concernés.
- 82 Toutefois, ainsi qu'il résulte des points 79 et 80 du présent arrêt, le délai de 30 jours prévu à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 98/59, et les mesures nationales adoptées en application de l'article 6 de celle-ci, qui visent à faire respecter les obligations de cette directive, poursuivent des finalités distinctes.
- 83 Il s'ensuit que la suspension du délai de préavis pour une durée alignée sur ce délai de 30 jours, dans l'hypothèse d'une notification erronée ou incomplète d'un projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente, jusqu'au moment où une notification conforme à ladite directive est effectuée ne saurait, d'une part, se substituer à la simple conséquence juridique du non-respect de l'obligation incombant à l'employeur de notifier en bonne et due forme le projet de licenciement collectif, au titre de cet article 4, paragraphe 1, premier alinéa, et, d'autre part, dispenser les États membres d'adopter, par ailleurs, une mesure effective, efficace et proportionnée de nature à inciter l'employeur à respecter l'obligation de notification prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la même directive, garantissant ainsi l'effet utile des dispositions de celle-ci, telle que, notamment, l'indemnisation des travailleurs concernés.
- 84 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la troisième question que l'article 6 de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que, dans le cas d'une notification erronée ou incomplète d'un projet de licenciement collectif, le fait que le délai de 30 jours prévu à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive ne court pas ne constitue pas une mesure destinée à faire respecter, au sens de cet article 6, l'obligation de notification prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de ladite directive.

Sur les dépens

- 85 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (cinquième chambre) dit pour droit :

- 1) L'article 3 de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, telle que modifiée par la directive (UE) 2015/1794 du Parlement européen et du Conseil, du 6 octobre 2015,**

doit être interprété en ce sens que :

l'objectif de la notification d'un projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente ne peut être considéré comme étant atteint, d'une part, lorsque cette autorité ne soulève aucune objection à une notification erronée ou incomplète et s'estime ainsi suffisamment informée pour chercher des solutions aux problèmes posés

par les licenciements collectifs envisagés dans le délai prévu à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive et, d'autre part, lorsque la réglementation nationale prévoit que l'employeur coopère avec ladite autorité afin d'éviter ou de limiter les situations de chômage et/ou que l'autorité nationale pour l'emploi est tenue d'enquêter d'office dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif.

2) L'article 6 de la directive 98/59, telle que modifiée par la directive 2015/1794,

doit être interprété en ce sens que :

dans le cas d'une notification erronée ou incomplète d'un projet de licenciement collectif, le fait que le délai de 30 jours prévu à l'article 4, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive ne court pas ne constitue pas une mesure destinée à faire respecter, au sens de cet article 6, l'obligation de notification prévue à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de ladite directive.

Signatures

* Langue de procédure : l'allemand.

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