

**Les notions d'« établissement » et de « travailleur »  
dans la législation sur les licenciements collectifs  
précisées par la Cour de justice de l'Union européenne**

Marie SCHLÖGEL,  
Avocate au Barreau de Bruxelles

Commentaire de :

- [C.J.U.E., 30 avril 2015, Aff. n° C-80/14 \(Union of Shop, Distributive and Allied Workers \(USDAW\) et B. Wilson contre WW Realisation 1 Ltd et autres\)](#)
- [C.J.U.E., 13 mai 2015, Aff. n° C-182/13 \(Valerie Lyttle et autres contre Bluebird UK Bidco 2 Limited\)](#)
- [C.J.U.E., 13 mai 2015, Aff. n° C-392/13 \(Andrés Rabal Cañas contre Nexea Gestión Documental SA et Fondo de Garantía Salarial\)](#)
- [C.J.U.E., 9 juillet 2015, Aff. n° C-229/14 \(Ender Balkaya contre Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH\)](#)

**1.**

Dans quatre arrêts récents, la Cour de Justice de l'Union européenne (la **Cour**) s'est prononcée, à titre préjudiciel, sur l'interprétation des dispositions de la directive européenne<sup>1</sup> concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (la **Directive**). Plus particulièrement, les questions posées par les juridictions de renvoi concernent, d'une part, la notion d'« établissement » et, d'autre part, celle de « travailleur », notions de première importance pour l'application de la procédure de licenciement collectif.

**a) Sur la notion d'« établissement »**

**2.**

Les circonstances de fait à l'origine des arrêts USDAW et Lyttle sont relativement similaires. Il s'agit chaque fois d'entreprises comptant plusieurs magasins à travers le Royaume-Uni. Essuyant des pertes financières, ces entreprises se voient contraintes de procéder au licenciement de nombreux travailleurs dans différents magasins.

Plusieurs travailleurs introduisent alors des recours contre la régularité de leur licenciement, n'ayant pas bénéficié des procédures d'information et de consultation prévues en cas de licenciements collectifs. Ils reprochent au droit du Royaume-Uni de conditionner l'application de ces procédures au licenciement d'au moins 20 travailleurs *d'un même établissement* au cours d'une période de 90 jours.

---

<sup>1</sup> Directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998 (JO L 225, p. 16).

### 3.

A deux reprises, les juridictions de renvoi vont interroger la Cour afin de savoir s'il y a lieu d'apprécier l'existence d'un licenciement collectif en calculant le nombre de travailleurs licenciés dans l'ensemble des établissements de l'employeur dans lesquels des licenciements sont prononcés, ou bien séparément dans chacun de ces établissements.

Si la Cour devait retenir la seconde lecture, elle est également invitée à préciser la notion d'établissement : s'agit-il de l'ensemble de l'activité de commerce concernée, considérée comme une seule unité économique et commerciale, ou de la partie de cette activité à laquelle sont rattachés les travailleurs concernés, c'est-à-dire chacun des magasins ?

### 4.

La Cour rappelle d'abord que la notion d'établissement n'est pas définie par la Directive. Elle constitue une notion du droit de l'Union qui ne peut être circonscrite par référence aux législations des États membres mais doit recevoir une interprétation autonome et uniforme dans l'ordre juridique de l'Union.<sup>2</sup>

S'appuyant sur sa jurisprudence antérieure<sup>3</sup>, la Cour relève que la relation de travail est essentiellement caractérisée par le lien qui existe entre le travailleur et la partie de l'entreprise à laquelle il est affecté pour exercer sa tâche. La notion d'établissement doit donc s'interpréter comme désignant l'unité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche.

La Cour se réfère également aux objectifs poursuivis par la Directive : renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, assurer une protection comparable des droits des travailleurs dans les différents États membres et rapprocher les charges qu'entraînent ces règles de protection pour les entreprises de l'Union.

Et la Cour de remarquer : si l'existence d'un licenciement collectif devait s'apprécier en calculant le nombre de travailleurs licenciés dans l'ensemble des établissements de l'employeur, le nombre de personnes bénéficiant de la protection augmenterait significativement. Cela étant, cette interprétation de la Directive conduirait également à ce que le licenciement d'un seul travailleur au sein d'un établissement puisse être qualifié de licenciement collectif et entraîner l'application des procédures d'information et de consultation. Pareille interprétation impliquerait des charges disproportionnées pour les entreprises dans les différents États membres.

Afin d'apprécier l'existence d'un licenciement collectif, il y a dès lors lieu de calculer le nombre de travailleurs licenciés dans chaque établissement considéré séparément.

### 5.

Le troisième arrêt commenté concerne un travailleur, Monsieur Rabal Cañas, qui conteste son licenciement au motif que son employeur aurait éludé de manière frauduleuse l'application de

---

<sup>2</sup> C.J.U.E., 17 février 2007, aff. C-270/05 (Athinaïki Chartopoïia AE contre L. Panagiotidis e.a.) : les notions d'entreprise et d'établissement sont différentes. Ainsi, constitue un établissement au sein d'une entreprise, une entité distincte qui présente une certaine permanence et stabilité, est affectée à l'exécution d'une ou de plusieurs tâches déterminées et dispose d'un ensemble de travailleurs ainsi que de moyens techniques et d'une certaine structure organisationnelle permettant l'accomplissement de ces tâches. Le fait que cette entité dispose d'une direction pouvant effectuer de manière indépendante des licenciements collectifs n'est pas essentiel.

<sup>3</sup> C.J.U.E., 7 décembre 1995, aff. n° C-449/93, (Rockfon A/S contre Specialarbejderforbundet i Danmark).

la procédure prévue par le droit espagnol en matière de licenciement collectif. Monsieur Rabal Cañas invoque le fait que, quelques mois avant de procéder à plusieurs licenciements pour des raisons économiques, plusieurs contrats à durée déterminée étaient arrivés à échéance.

**6.**

La première question posée à la Cour est la même que celle sur laquelle la Cour s'est prononcée dans les arrêts USDAW et Lyttle.

Cohérente dans sa jurisprudence, la Cour y réserve une réponse identique. En l'espèce, la notion d'entreprise comme seule unité de référence aurait pour conséquence de faire obstacle à la procédure d'information et de consultation s'agissant de licenciements qui auraient été qualifiés de « collectifs » si l'établissement avait été retenu comme unité de référence.

**b) Sur la notion de « travailleur »**

**7.**

Dans son arrêt Rabal Cañas, la Cour est également invitée à préciser si, en ce qui concerne les contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, les cessations *individuelles* de par l'arrivée de ces contrats à leur terme doivent être prises en compte dans le calcul du nombre de licenciements effectués pour apprécier l'existence d'un licenciement collectif.

La juridiction de renvoi demande enfin à la Cour si, pour que les licenciements *collectifs* effectués dans le cadre de ces mêmes contrats soient exclus du champ d'application de la Directive, il est requis que la cause de ces licenciements collectifs découle d'un même cadre de recrutement collectif pour une même durée ou une même tâche.

**8.**

Reconnaissant que la Directive n'exclut de son champ d'application que les licenciements collectifs effectués dans le cadre de ces contrats, la Cour considère cependant que l'exclusion des cessations individuelles de ces contrats ressort clairement du texte et de l'économie de la Directive.

A cet égard, la Cour souligne que les contrats conclus pour une durée ou une tâche déterminées cessent non pas à l'initiative de l'employeur, mais en vertu des clauses qu'ils contiennent ou en vertu de la loi applicable, à la date à laquelle ils arrivent à échéance ou lorsque la tâche pour laquelle ils ont été conclus a été accomplie. On ne saurait dès lors utilement leur appliquer les procédures d'information et de consultation.

S'agissant enfin de la cause des licenciements collectifs, la Cour remarque que la Directive ne réfère, dans sa définition de la notion de licenciement collectif, qu'à un seul critère qualitatif : la cause du licenciement doit être non inhérente à la personne des travailleurs. Aucune exigence relative à la naissance ou la cessation de la relation de travail n'est ainsi prévue.

En conséquence, pour constater l'existence de licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, il n'est pas requis que la cause de ces licenciements découle d'un même cadre de recrutement collectif pour une même durée ou une même tâche.

## 9.

Dans la quatrième affaire, Monsieur Balkaya conteste la régularité de son licenciement. Il considère qu'il y avait lieu, pour son employeur, de notifier le projet de licenciement à l'autorité compétente. Les parties ne s'accordent pas sur la question de savoir s'il y a lieu de comptabiliser, pour déterminer si le seuil des 20 personnes est atteint, un membre de la direction et une personne qui effectue dans l'entreprise une formation de reconversion financée par le service public de l'emploi.

## 10.

La juridiction de renvoi interroge la Cour sur la conformité du droit allemand avec la Directive. La Cour est ainsi invitée à se prononcer sur la question de savoir s'il y a lieu de prendre en considération ces deux catégories de travailleurs afin de constater l'existence d'un licenciement collectif.

## 11.

Suivant un raisonnement similaire à celui tenu au sujet de la notion d'établissement, la Cour se réfère aux objectifs poursuivis par la Directive et observe que la notion de travailleur ne peut être définie par renvoi aux législations des États membres, mais doit trouver une interprétation autonome et uniforme dans l'ordre juridique de l'Union.

La Cour rappelle ensuite sa jurisprudence antérieure<sup>4</sup>. Ainsi, la notion de travailleur doit être définie selon des critères objectifs qui caractérisent la relation de travail en considération des droits et devoirs des personnes concernées. La caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération.

La Cour examine d'abord la situation du membre de la direction d'une société de capitaux. Elle remarque que la personne concernée exerce son activité sous la direction et sous le contrôle d'un autre organe de cette société, perçoit une rémunération en contrepartie de son activité et ne possède elle-même aucune part dans la société. En outre, cette personne était nommée par l'assemblée des associés de la société et son mandat était révocable à tout moment et sans son accord. Il découle de l'ensemble de ces éléments que le membre de la direction en cause se trouve dans un lien de subordination au sens du droit de l'Union et doit dès lors être qualifié de travailleur au sens de la Directive.

En ce qui concerne, d'autre part, la personne qui exerce une activité pratique dans l'entreprise sous la forme d'un stage, sans percevoir une rémunération de son employeur, mais qui bénéficie d'une aide financière de l'organisme public chargé de la promotion du travail, la Cour s'appuie également sur sa jurisprudence bien établie<sup>5</sup> : en droit de l'Union, la notion de travailleur s'étend aux personnes accomplissant un stage préparatoire ou des périodes d'apprentissage dans une profession, pour autant que cet apprentissage soit effectué dans les conditions d'une activité salariée réelle et effective, en faveur et sous la direction d'un employeur. La Cour ajoute que le cadre juridique de la relation en droit allemand et l'origine de la rémunération de la personne concernée ne sont pas pertinents, de sorte que cette

---

<sup>4</sup> C.J.U.E., 13 février 2014, aff. n° C-596/12 (Commission européenne contre République italienne) et C.J.U.E., 11 novembre 2010, aff. n° C-232/09 (Dita Danosa contre LKB Līzings SIA).

<sup>5</sup> C.J.U.E., 3 juillet 1986, aff. n° C-66/85 (Deborah Lawrie-Blum contre Land Baden-Württemberg) et C.J.U.E., 19 novembre 2002, aff. n° C-188/00 (Bülent Kurz, né Yüce contre Land Baden-Württemberg).

personne doit être prise en compte pour le calcul du nombre de travailleurs afin de constater l'existence d'un licenciement collectif.

La Cour souligne encore que ces personnes ne se trouvent pas nécessairement dans une situation différente de celle d'autres travailleurs en ce qui concerne la nécessité d'atténuer les conséquences de leur licenciement. De plus, les exclure du calcul du seuil de 20 travailleurs conduirait également à priver d'autres travailleurs de la protection conférée par la Directive. La Cour conforte ainsi sa jurisprudence selon laquelle on ne saurait donner une définition étroite à la notion de travailleur au sens de la Directive.

Octobre 2015