

NOTE SUR LE LICENCIEMENT COLLECTIF EN CAS DE DISSOLUTION ET DE LIQUIDATION RESULTANT D'UN JUGEMENT

Au niveau européen, la Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, harmonise les traitements des salariés des entreprises des Etats membres en cas de licenciement collectif.

Avant toute chose, cette Directive définit les contours du licenciement collectif qui est un licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs pour autant que certaines conditions de nature quantitative ou temporelles soient réunies (dans ce cadre, le choix est laissé aux Etats membres d'opter entre une période de référence de 30 ou de 90 jours).

Dans ce cadre, l'article 2 dispose que « *lorsque l'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* ». Cet article a non seulement pour destinée d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs, mais encore d'atténuer leurs conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés (CJCE 10 septembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08 ; Rec p. I-8163, point 64).

Autre obligation posée à l'employeur à l'article 3 celle de notifier par écrit à l'autorité publique compétente, tout projet de licenciement collectif, à moins qu'il ne s'agisse d'un licenciement collectif lié à la cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice, auquel cas la notification ne sera requise que sur demande de l'autorité publique.

Au Grand-Duché du Luxembourg, dans le cadre d'une affaire LANDSBANKI, le Tribunal d'arrondissement de Luxembourg a ordonné sa dissolution et a prononcé sa liquidation tout en nommant deux liquidateurs. Suite à cela, par courrier du 15 décembre 2008, les liquidateurs ont informés aux salariés de la LANDSBANKI que leurs contrats de travail avaient pris fin conformément à l'article L. 125-1 du Code du travail luxembourgeois. En effet, cet article prévoit que « *Le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur* ».

Fût alors posée la question de l'interprétation des articles 1 à 3 de la Directive 98/59/CE par rapport à l'article L. 125-1 du Code du travail luxembourgeois. Dans ce contexte, la Cour de cassation du Grand-Duché a sursis à statuer dans l'affaire LANDSBANKI pour saisir la CJUE. C'est ainsi que sur question préjudicielle, la Cour a rendu un arrêt du 3 mars 2011 par lequel elle précise sa position.

La Cour de Justice a jugé, dans tous les cas de licenciements collectifs consécutifs à la cessation des activités d'un établissement, même lorsque celle-ci résulte d'une décision judiciaire, l'employeur a l'obligation de consulter et d'informer les travailleurs (arrêt du 7 décembre 2006, Agorastoudis e.a., C-187/05 à C-190/05, Rec. p. I/7775, point 33).

Sur position de la Cour européenne, les articles 1 à 3 de la Directive doivent donc être interprétés en ce sens qu'ils s'appliquent à la cessation des activités d'un établissement employeur à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité, alors même que, dans le cas d'une telle cessation, la législation nationale prévoit la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail des travailleurs. En effet, la Cour constate qu'une situation juridique résultant uniquement de l'application des dispositions du droit national n'est pas susceptible de déterminer l'interprétation d'une réglementation de l'Union. Partant, même si une législation nationale prévoit la résiliation avec effet immédiat des contrats de travail en cas de cessation des activités d'un établissement à la suite d'une décision de justice ordonnant sa dissolution et sa liquidation pour insolvabilité, un tel licenciement collectif relève du champ d'application de la directive 98/59 et il incombe au juge national d'interpréter le droit national de sorte à ce que les obligations de la Directive soient respectés. L'employeur est ainsi tenu des obligations prévues aux articles 2 et 3 de la Directive, et ce, jusqu'à la cessation définitive de l'existence de sa personnalité morale.

FELTEN & Associés
Luxembourg

Novembre 2011