



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2017:711

ARRÊT DE LA COUR (dixième chambre)

21 septembre 2017 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Licenciements collectifs – Directive 98/59/CE – Article 1er, paragraphe 1, et article 2 – Notion de “licenciements” – Assimilation aux licenciements des “cessations de contrat de travail intervenus à l’initiative de l’employeur” – Modification unilatérale, par l’employeur, des conditions de travail et de rémunération – Détermination de l’“intention” de l’employeur de procéder à des licenciements »

Dans l’affaire C-429/16,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (tribunal régional de Łódź, VII^e division du travail et des assurances sociales, Pologne), par décision du 30 juin 2016, parvenue à la Cour le 2 août 2016, dans la procédure

Małgorzata Ciupa,

Jolanta Deszczka,

Ewa Kowalska,

Anna Stańczyk,

Marta Krzesińska,

Marzena Musielak,

Halina Kaźmierska,

Joanna Siedlecka,

Szymon Wiaderek,

Izabela Grzegora

contre

II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi,

LA COUR (dixième chambre),

composée de M^{me} M. Berger, président de chambre, MM. A. Borg Barthet et F. Biltgen (rapporteur),
juges,

avocat général: M. M. Wathelet,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi, par M. B. Marchel, radca prawny,
- pour le gouvernement polonais, par M. B. Majczyna, en qualité d'agent,
- pour la Commission européenne, par M^{me} A. Stobiecka-Kuik ainsi que par MM. L. Baumgart et M. Kellerbauer, 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 de l'article 1^{er}, paragraphe 1, et de l'article 2 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).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^{me} Małgorzata Ciupa e.a à leur employeur, II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi (hôpital municipal n° 2 L. Rydygier de Łódź, actuellement l'hôpital gynéco-obstétrical docteur L. Rydygier de Łódź, Pologne) (ci-après l'« hôpital de Łódź »), au sujet de la décision de l'hôpital de Łódź de notifier à des travailleurs des congés-modification, ayant abouti à la cessation des relations de travail de certains de ces travailleurs sans qu'ait été suivie la procédure de licenciement prévue par la loi nationale prise en transposition de ladite directive.

Le cadre juridique

La directive 98/59

3 L'article 1^{er} de la directive 98/59, intitulé « Définitions et champ d'application », dispose :

« 1. 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 trente jours :

– au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;

– au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;

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

ii) soit, pour une période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés ;

b) on entend par “représentants des travailleurs” : les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres.

Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au premier alinéa, point a), sont assimilées aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l’initiative de l’employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de cinq.

2. La présente directive ne s’applique pas :

[...]

b) aux travailleurs des administrations publiques ou des établissements de droit public (ou, dans les États membres qui ne connaissent pas cette notion, des entités équivalentes) ;

[...] »

4 L’article 2 de la directive 98/59 est libellé comme suit :

« 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.

[...] »

5 L’article 5 de ladite directive prévoit :

« La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs ou de permettre ou de favoriser l'application de dispositions conventionnelles plus favorables aux travailleurs. »

Le droit polonais

6 L'article 23¹ du Kodeks Pracy (code du travail), adopté par la loi du 26 juin 1974 (Dz. U. de 1974, n° 24, position 141), tel que modifié (ci-après le « code du travail »), concernant les conséquences du transfert d'un établissement, prévoit :

« § 1. En cas de transfert d'un établissement ou de l'une de ses parties à un autre employeur, celui-ci devient de droit partie dans les relations de travail existantes, sous réserve des dispositions du paragraphe 5.

§ 2. L'employeur initial et le nouvel employeur répondent solidairement des obligations découlant de la relation de travail, nées avant le transfert d'une partie de l'établissement au nouvel employeur.

§ 3. Lorsqu'il n'existe pas d'organisations syndicales dans l'entreprise des employeurs visés au paragraphe 1, l'employeur initial et le nouvel employeur informent par écrit les travailleurs de la date envisagée pour le transfert de l'établissement ou de l'une de ses parties au nouvel employeur, des motifs du transfert, de ses conséquences légales, économiques et sociales pour les travailleurs ainsi que des mesures envisagées concernant les conditions d'emploi des travailleurs, en particulier les conditions de travail, de salaire et de reconversion ; les informations doivent être transmises au moins 30 jours avant la date de transfert de l'établissement ou de l'une de ses parties au nouvel employeur.

§ 4. Dans un délai de deux mois à compter du transfert de l'établissement ou de l'une de ses parties au nouvel employeur, le travailleur peut, sans devoir respecter le délai de préavis légal ordinaire, sept jours après l'avoir notifié, mettre fin à la relation de travail. La résiliation du contrat de travail par ce biais emporte, à l'égard du travailleur, les conséquences que les dispositions légales attachent à la résiliation du contrat de travail par l'employeur avec préavis.

§ 5. À compter de l'acquisition de l'établissement ou de l'une de ses parties, l'employeur est tenu de proposer de nouvelles conditions de travail et de salaire aux travailleurs déjà engagés au sein de l'établissement sur une autre base que le contrat de travail et d'indiquer le délai, qui ne peut être inférieur à sept jours, dont ils disposent pour déposer une déclaration d'acceptation ou de refus des conditions proposées. En cas d'absence d'accord sur les nouvelles conditions de travail et de salaire, la relation de travail existante est résiliée à l'expiration d'un délai égal au délai de préavis, commençant à courir à partir de la date du dépôt par le travailleur de la déclaration de refus des conditions proposées ou du dernier jour prévu pour déposer cette déclaration. Les dispositions du paragraphe 4, deuxième phrase, s'appliquent mutatis mutandis.

§ 6. Le transfert de l'établissement ou de l'une de ses parties à un nouvel employeur ne saurait constituer un motif justifiant que l'employeur mette fin à la relation de travail. »

7 L'article 42 du code du travail, prévoit, à son paragraphe 1, que les dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail s'appliquent par analogie à la modification des conditions de travail et de rémunération découlant du contrat de travail par voie de congé-modification. Selon cet article, paragraphe 2, les conditions de travail ou de rémunération sont considérées comme modifiées

lorsque de nouvelles conditions ont été proposées aux travailleurs par écrit. Ledit article, paragraphe 3, prévoit que, en cas de refus par le travailleur d'accepter les conditions de travail ou de rémunération proposées, le contrat de travail est résilié à l'expiration du délai prévu par le congé. Si, à la moitié de ce délai, le travailleur n'a pas manifesté son opposition aux conditions proposées, il est considéré qu'il les a acceptées.

8 L'article 241⁷ du code du travail, relatif aux règles de cessation et de dénonciation de la convention, dispose, à son paragraphe 1 :

« La convention est dissoute :

- 1) sur la base d'une déclaration unanime des parties ;
- 2) à l'expiration du délai pour laquelle elle a été conclue ;
- 3) à l'expiration du délai de préavis effectué par l'une des parties. »

9 L'article 241⁸ du code du travail, relatif à l'application des dispositions conventionnelles après le transfert de l'établissement, prévoit, à son paragraphe 2 :

« À l'expiration du délai d'application de la convention existante, les conditions du contrat de travail ou de tout autre acte sur lequel repose la relation de travail qui découlent de cette convention s'appliquent jusqu'à l'expiration du délai de préavis de modification de ces conditions. Les dispositions de l'article 241¹³, paragraphe 2, deuxième phrase, sont applicables. »

10 L'article 241¹³, paragraphe 2, du code du travail dispose :

« Les dispositions conventionnelles moins favorables aux travailleurs sont introduites par la modification des conditions initiales du contrat de travail ou de tout autre acte sur lequel repose la relation de travail par voie de congé-modification. Lors de la modification des conditions initiales du contrat de travail ou de tout autre acte sur lequel repose la relation de travail par voie de congé-modification, ne sont pas applicables les dispositions limitant la possibilité de modifier les conditions d'un tel contrat ou d'un tel acte par voie de congé-modification. »

11 Aux termes de l'article 1^{er} de l'ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (loi relative aux règles spécifiques de cessation de la relation de travail pour des raisons non imputables aux travailleurs), du 13 mars 2003 (Dz. U. de 2003, n° 90, position 844), telle que modifiée (ci-après la « loi de 2003 ») :

« 1. Les dispositions de cette loi s'appliquent lorsqu'un employeur occupant au moins 20 salariés est obligé de procéder à des licenciements, pour des raisons non imputables aux travailleurs, par voie de résiliation à l'initiative de l'employeur de même qu'en vertu d'un accord des parties, à la condition que, sur une période maximale de 30 jours, la procédure de licenciement concerne au moins :

- 1) 10 salariés, si l'employeur emploie moins de 100 salariés ;
- 2) 10 % des salariés, si l'employeur emploie au moins 100 salariés mais moins de 300 ;
- 3) 30 salariés si l'employeur emploie 300 salariés ou plus [...] »

12 L'article 2 de la loi de 2003 est libellé comme suit :

« 1. L'employeur a l'obligation de consulter, dans le cadre des licenciements collectifs envisagés, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

2. La consultation visée au paragraphe 1 concerne notamment la possibilité d'éviter le licenciement collectif ou d'en réduire l'ampleur, et les problèmes des travailleurs concernés, s'agissant surtout des possibilités de reconversion ou de formation professionnelle, et également de nouveaux emplois pour les travailleurs licenciés.

3. L'employeur est tenu de communiquer par écrit aux organisations syndicales de l'entreprise les raisons du licenciement collectif prévu, le nombre de travailleurs employés et les groupes professionnels auxquels ils appartiennent, les groupes professionnels des travailleurs concernés par le licenciement collectif, la période au cours de laquelle ces licenciements interviendront, les critères de sélection proposés pour le choix des travailleurs à inclure dans la procédure de licenciement collectif, l'ordre de licenciement des travailleurs, des propositions pour résoudre les problèmes des travailleurs concernés par le licenciement collectif prévu, et, si des prestations en espèces sont prévues, l'employeur est également tenu de communiquer leurs modalités de calcul.

[...] »

13 L'article 3, paragraphe 1, de la loi de 2003 prévoit que, dans un délai de 20 jours à compter de la date de la communication visée à l'article 2, paragraphe 3, de cette loi, l'employeur et les organisations syndicales concluent un accord. Aux termes du paragraphe 2 de cet article, cet accord fixe les règles à suivre pour les travailleurs concernés par le licenciement collectif prévu ainsi que les obligations de l'employeur dans la mesure nécessaire pour résoudre les autres problèmes des travailleurs concernés par le licenciement collectif prévu.

14 L'article 5 de la loi de 2003, applicable à la date des faits au principal disposait :

« 1. Les articles 38 et 41 du code du travail, sans préjudice des paragraphes 2 à 4, et les dispositions distinctes relatives à la protection particulière des travailleurs contre le licenciement ou contre la cessation de la relation de travail, sans préjudice du paragraphe 5, ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif.

2. En l'absence de conclusion de l'accord visé à l'article 3, l'article 38 du code du travail s'applique à la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et également au congé-modification.

[...]

5. Au cours d'une période de protection spéciale contre le licenciement ou la cessation de la relation de travail, l'employeur ne peut que modifier les conditions existantes de travail et de rémunération à l'égard d'un travailleur :

1) auquel il ne manque pas plus de 4 ans avant d'atteindre l'âge de la retraite, pour les femmes enceintes, les travailleurs en congé de maternité, en congé d'adoption, en congé parental ;

2) membre du comité du personnel d'une entreprise d'État ;

3) membre du bureau de l'organisation syndicale ;

[...]

6. Si la modification des conditions de travail et de rémunération par voie de congé-modification a pour conséquence la baisse de la rémunération, les travailleurs visés au paragraphe 5 perçoivent, jusqu'à la fin de la période au cours de laquelle ils bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement ou la cessation de la relation de travail, une indemnité compensatoire calculée selon les règles résultant du code du travail.

7. Dans le cadre de la cessation de la relation de travail par l'intermédiaire d'une procédure de licenciement collectif, les contrats de travail conclus pour une durée déterminée ou pour la durée d'une tâche donnée peuvent être résiliés par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de deux semaines. »

Le litige au principal et la question préjudicielle

15 M^{me} Ciupa e.a. sont employés par l'hôpital de Łódź à temps plein en vertu de contrats de travail à durée indéterminée.

16 Depuis l'année 2009, les pertes financières de l'hôpital de Łódź ont augmenté d'année en année. En 2013, il a été décidé que l'hôpital de Łódź devienne une société commerciale plutôt qu'il soit procédé à sa liquidation qui aurait entraîné la suppression de plus de cent emplois. Lors de cette conversion, il n'a pas été prévu de réduire les emplois afin que l'hôpital de Łódź conserve le contrat de prestation de services médicaux signé avec le fonds national pour la santé. Après avoir épuisé toutes les sources d'économies autres que salariales, l'hôpital de Łódź s'est trouvé dans l'obligation de réduire le niveau des rémunérations de l'ensemble de son personnel. Partant, il a proposé à tous les travailleurs une réduction temporaire de salaire de 15 %. Environ 20 % de ces travailleurs ont accepté cette réduction. Un congé-modification, portant sur la révision des conditions de travail et de salaire justifiée par « la nécessité d'effectuer une restructuration des coûts de personnel [de l'hôpital de Łódź] dictée par la situation financière difficile » a été notifié aux autres travailleurs. Dans ce courrier, les travailleurs se voyaient proposer, après l'expiration du délai de préavis, une réduction de salaire applicable jusqu'au 1^{er} février 2015.

17 M^{me} Ciupa e.a. ont saisi le Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (tribunal d'arrondissement de Łódź-Śródmieście à Łódź, Pologne) afin que la modification de leurs conditions de travail et de salaire soit déclarée inapplicable. Leur demande a été rejetée par cette juridiction. L'hôpital de Łódź, tout en ayant consulté individuellement sur ce projet de modification les travailleurs membres de l'organisation syndicale représentée en son sein, n'a pas envisagé de procéder à un licenciement collectif et, partant, n'a pas entamé la procédure applicable à ce type de licenciement.

18 Selon la juridiction de renvoi, saisie de l'appel interjeté par M^{me} Ciupa e.a. contre la décision du Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (tribunal d'arrondissement de Łódź-Śródmieście à Łódź), la jurisprudence du Sąd Najwyższy (Cour suprême, Pologne) relative à la question de savoir si les obligations prévues aux articles 2 à 4 de la loi de 2003 s'imposent à l'employeur lorsqu'il adresse à ses salariés un congé-modification ne serait pas clairement établie. Toutefois, la juridiction de renvoi estime que cette jurisprudence irait davantage dans le sens d'une application de ces articles dans une affaire telle que celle en cause au principal.

19 La juridiction de renvoi considère par ailleurs que, s'agissant d'un employeur employant au moins 20 salariés qui envisage de modifier les conditions du contrat de travailleurs dont le nombre est égal ou supérieur au nombre de travailleurs visé à l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la loi de 2003, l'obligation de consulter les syndicats va de pair avec celle de suivre les procédures prévues par cette loi, en particulier aux articles 2 à 4 et 6 de celle-ci. Dans une telle hypothèse, le nombre de relations de travail ayant cessé à la suite du refus des nouvelles conditions d'emploi proposées par l'employeur et le fait que ces cessations résultent de la volonté des travailleurs seraient dépourvus de pertinence. En effet, seul importerait que la modification des conditions d'emploi soit initiée par l'employeur et que, par la suite, la résiliation du contrat qui en est la conséquence ne dépende pas de la volonté de l'employeur. Conformément à l'article 2, paragraphe 1, de la loi de 2003, lorsqu'un employeur envisagerait d'effectuer des licenciements collectifs, il serait tenu de procéder à des consultations avec les organisations syndicales de l'entreprise. Ces consultations porteraient donc sur ce qui est « envisagé » par l'employeur, et non pas sur les modifications acceptées ou sur les résiliations de contrats de travail susceptibles de résulter des refus des salariés. Ainsi l'employeur qui envisage d'adresser à ses salariés des congés-modification devrait tenir compte du nombre de ces congés-modification pour déterminer si les modifications envisagées relèvent des dispositions relatives aux licenciements collectifs et, partant, s'il est tenu de consulter les syndicats.

20 Toutefois, la Cour ne s'étant pas encore prononcée sur le point de savoir comment il convient de qualifier les congés-modification au regard de la directive 98/59, la juridiction de renvoi éprouve des doutes quant à la lecture qu'elle fait de cette directive.

21 Dans ces conditions, le Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (tribunal régional de Łódź, VII^e division du travail et des assurances sociales, Pologne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« L'article 2 de la directive 98/59 [...] doit-il être interprété en ce sens qu'un employeur employant au moins 20 travailleurs et qui envisage de modifier les conditions d'emploi de travailleurs dont le nombre correspond à celui défini à l'article 1^{er}, paragraphe 1, de [la loi de 2003] a l'obligation de mettre en œuvre les procédures prévues aux articles 2 à 4 et 6 de cette loi ; autrement dit, cette obligation concerne-t-elle les situations visées à :

- l'article 241¹³, paragraphe 2, lu en combinaison avec l'article 241⁸, paragraphe 2, et avec l'article 23¹ du [code du travail] ;
- l'article 241¹³, paragraphe 2, lu en combinaison avec l'article 77², paragraphe 5, ou avec l'article 241⁷, paragraphe 1, du code du travail, et
- l'article 42, paragraphe 1, lu en combinaison avec l'article 45, paragraphe 1, du code du travail ? »

Sur la question préjudicielle

22 À titre liminaire, il convient de relever que, dans sa question préjudicielle, la juridiction de renvoi se réfère à plusieurs dispositions de droit national en envisageant diverses qualifications possibles, en droit national, de la situation en cause au principal.

23 Or, il y a lieu de rappeler que, en ce qui concerne l'interprétation des dispositions de l'ordre juridique national, la Cour est en principe tenue de se fonder sur les qualifications résultant de la décision de renvoi. En effet, selon une jurisprudence constante, la Cour n'est pas compétente pour interpréter le droit interne d'un État membre (arrêt du 17 mars 2011, Naftiliaki Etaireia Thasou et

Amaltheia I Naftiki Etaireia, C-128/10 et C-129/10, EU:C:2011:163, point 40 ainsi que jurisprudence citée).

24 Par conséquent, la Cour doit statuer sur la demande préjudicielle au vu des prémisses qui ressortent de la décision de renvoi sans pour autant procéder à une interprétation du droit national qui soit fonction des trois situations abstraites visées par la question.

25 Dans ces conditions, il convient de considérer que, par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens qu'une modification unilatérale, au détriment des travailleurs, par l'employeur, des conditions de rémunération qui, en cas de refus du travailleur, entraîne la cessation du contrat de travail doit être qualifiée de « licenciement », au sens de cette disposition, et si l'article 2 de cette directive doit être interprété en ce sens qu'un employeur est tenu de procéder aux consultations prévues à ce dernier article 2 lorsqu'il envisage de procéder à une telle modification unilatérale des conditions de rémunération.

26 En vue de répondre à cette question, il convient de rappeler, d'emblée, qu'il ressort de l'article 1^{er}, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 98/59, dont il résulte que cette directive ne trouve à s'appliquer que pour autant que les « licenciements » sont au moins au nombre de cinq, que ladite directive distingue les « licenciements » des « cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs » (voir, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, points 44 et 45).

27 S'agissant de la notion de « licenciement », visée à l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de la directive 98/59, la Cour a jugé que cette directive doit être interprétée en ce sens que le fait pour un employeur de procéder, unilatéralement et au détriment du travailleur, à une modification substantielle des éléments essentiels de son contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur relève de cette notion (arrêt du 11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, point 55).

28 Il s'ensuit que le fait pour un employeur de procéder, unilatéralement et au détriment du travailleur, à une modification non substantielle d'un élément essentiel du contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur ou à une modification substantielle d'un élément non essentiel dudit contrat pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur ne saurait être qualifié de « licenciement », au sens de ladite directive.

29 S'agissant du congé-modification en cause au principal, il importe de relever que celui-ci prévoit une réduction temporaire du montant de la rémunération de 15 % et, après plusieurs mois, un retour de cette rémunération à son niveau initial. Or, s'il ne saurait être contesté que la rémunération constitue un élément essentiel du contrat de travail et qu'une réduction de 15 % de celle-ci pourrait, en principe, être qualifiée de « modification substantielle », il n'en demeure pas moins que le caractère temporaire de cette réduction diminue sensiblement la portée de la modification du contrat de travail envisagée.

30 Toutefois, il appartient en dernier lieu à la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer, au regard de toutes les circonstances de l'espèce, si la réduction temporaire de la rémunération en question doit être qualifiée de modification substantielle.

31 En tout état de cause, à supposer même que la juridiction de renvoi considère que le congé-modification en cause au principal ne relève pas de la notion de « licenciement », la résiliation du

contrat de travail faisant suite au refus du travailleur d'accepter une modification telle que celle proposée dans ledit congé-modification doit être considérée comme constituant une cessation du contrat de travail intervenue à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 98/59, de telle sorte qu'il doit en être tenu compte pour le calcul du nombre total de licenciements intervenus.

32 S'agissant du point de savoir à partir de quel moment un employeur a l'obligation de procéder aux consultations prévues à l'article 2 de ladite directive, il y a lieu de rappeler que la Cour a considéré que les obligations de consultation et de notification naissent antérieurement à une décision de l'employeur de résilier les contrats de travail (arrêts du 27 janvier 2005, *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, point 37, ainsi que du 10 septembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, C-44/08, EU:C:2009:533, point 38) et que la réalisation de l'objectif, exprimé à l'article 2, paragraphe 2, de la directive 98/59, d'éviter des résiliations de contrats de travail ou d'en réduire le nombre serait compromise si la consultation des représentants était postérieure à la décision de l'employeur (arrêts du 27 janvier 2005, *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, point 38, ainsi que du 10 septembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, C-44/08, EU:C:2009:533, point 46).

33 Il importe d'ajouter que l'affaire au principal, tout comme l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 10 septembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.* (C-44/08, EU:C:2009:533, point 37), est liée à des décisions économiques qui n'avaient, ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, pas directement pour objet de mettre fin à des relations de travail spécifiques, mais qui pouvaient néanmoins avoir des répercussions sur l'emploi d'un certain nombre de travailleurs.

34 Or, au point 48 de son arrêt du 10 septembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.* (C-44/08, EU:C:2009:533), la Cour a considéré que la procédure de consultation prévue à l'article 2 de la directive 98/59 doit être déclenchée par l'employeur au moment où a été adoptée une décision stratégique ou commerciale le contraignant à envisager ou à projeter des licenciements collectifs.

35 En l'occurrence, ainsi qu'il ressort du point 16 du présent arrêt, afin d'éviter une liquidation de l'hôpital de Łódź et des suppressions d'emplois, il a été procédé à un certain nombre de changements. Ces changements s'étant avérés insuffisants pour assurer la pérennité de l'hôpital de Łódź, ce dernier a considéré qu'il était nécessaire de procéder aux modifications proposées afin d'éviter de devoir prendre des décisions ayant directement pour objet de mettre fin à des relations de travail spécifiques. Or, dans une telle situation, l'hôpital de Łódź devait raisonnablement s'attendre à ce qu'un certain nombre de travailleurs n'acceptent pas la modification de leurs conditions de travail et que, par voie de conséquence, leur contrat soit résilié.

36 Partant, dès lors que la décision de procéder à la notification des congés-modification impliquait nécessairement, pour l'hôpital de Łódź, que soient envisagés des licenciements collectifs, il lui appartenait, dans la mesure où les conditions définies à l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 98/59 étaient remplis, de procéder aux consultations prévues à l'article 2 de cette directive.

37 Cette conclusion s'impose d'autant plus que la finalité de l'obligation de consultation prévue à l'article 2 de ladite directive, à savoir éviter des résiliations de contrats de travail ou en réduire le nombre ainsi qu'en atténuer les conséquences (arrêt du 10 septembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, C-44/08, EU:C:2009:533, point 46), et l'objectif poursuivi, d'après la juridiction de renvoi, par les congés-modification, à savoir prévenir des licenciements individuels, se recoupent dans une très large mesure. En effet, dès lors qu'une décision entraînant une

modification des conditions de travail est susceptible de permettre que soient évités des licenciements collectifs, la procédure de consultation prévue à l'article 2 de la même directive doit débiter au moment où l'employeur envisage de procéder à de telles modifications (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU:C:2009:533, point 47).

38 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question que l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens qu'une modification unilatérale, au détriment des travailleurs, par l'employeur, des conditions de rémunération qui, en cas de refus du travailleur, entraîne la cessation du contrat de travail est susceptible d'être qualifiée de « licenciement », au sens de cette disposition, et que l'article 2 de cette directive doit être interprété en ce sens qu'un employeur est tenu de procéder aux consultations prévues à ce dernier article lorsqu'il envisage de procéder à une telle modification unilatérale des conditions de rémunération, dans la mesure où les conditions prévues à l'article 1^{er} de ladite directive sont remplies, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

Sur les dépens

39 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 (dixième chambre) dit pour droit :

L'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, doit être interprété en ce sens qu'une modification unilatérale, au détriment des travailleurs, par l'employeur, des conditions de rémunération qui, en cas de refus du travailleur, entraîne la cessation du contrat de travail est susceptible d'être qualifiée de « licenciement », au sens de cette disposition, et l'article 2 de cette directive doit être interprété en ce sens qu'un employeur est tenu de procéder aux consultations prévues à ce dernier article lorsqu'il envisage de procéder à une telle modification unilatérale des conditions de rémunération, dans la mesure où les conditions prévues à l'article 1^{er} de ladite directive sont remplies, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

Signatures

* Langue de procédure : le polonais.