



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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2018:653

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

7 août 2018 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Licenciements collectifs —Directive 98/59/CE – Article 2, paragraphe 4, premier alinéa – Notion d’“entreprise qui contrôle l’employeur” – Procédures de consultation des travailleurs – Charge de la preuve »

Dans les affaires jointes C-61/17, C-62/17 et C-72/17,

ayant pour objet des demandes de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduites par le Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (tribunal supérieur du travail de Berlin-Brandebourg, Allemagne), par décisions du 24 novembre 2016, parvenues à la Cour le 6 février 2017 (C-61/17 et C-62/17) et le 9 février 2017 (C-72/17), dans les procédures

**Miriam Bichat** (C-61/17),

**Daniela Chlubna** (C-62/17),

**Isabelle Walkner** (C-72/17)

contre

**Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG,**

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. J. L. da Cruz Vilaça, président de chambre, MM. E. Levits (rapporteur), A. Borg Barthet, M<sup>me</sup> M. Berger et M. F. Biltgen, juges,

avocat général : M<sup>me</sup> E. Sharpston,

greffier : M<sup>me</sup> R. Șereș, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 12 avril 2018,

considérant les observations présentées :

- pour M<sup>me</sup> M. Bichat, par M<sup>e</sup> F. Koch, Rechtsanwalt,
- pour M<sup>me</sup> D. Chlubna, par M<sup>es</sup> H. Kuster et U. Meißner, Rechtsanwälte,
- pour M<sup>me</sup> I. Walkner, par M<sup>es</sup> H. Kuster et U. Meißner, Rechtsanwälte,
- Pour Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG, par M<sup>es</sup> U. Rupp et U. Schweibert, Rechtsanwältinnen,
- pour le gouvernement allemand, par MM. T. Henze et R. Kanitz, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M<sup>me</sup> C. Valero ainsi que par MM. F. Erlbacher et M. Kellerbauer, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 21 juin 2018,

rend le présent

## **Arrêt**

1 Les demandes de décision préjudicielle portent sur l'interprétation de l'article 2, paragraphe 4, de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO 1998, L 225, p. 16).

2 Ces demandes ont été présentées dans le cadre de trois litiges opposant, respectivement, M<sup>mes</sup> Miriam Bichat, Daniela Chlubna et Isabelle Walkner à leur ancien employeur, Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG (ci-après « APSB »), au sujet de la régularité de leurs licenciements au regard des procédures de consultation prévues à l'article 2 de la directive 98/59.

## **Le cadre juridique**

### **Le droit de l'Union**

3 Le 17 février 1975, le Conseil des Communautés européennes a adopté la directive 75/129/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO 1975, L 48, p. 29).

4 La directive 92/56/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, a modifié la directive 75/129 et a complété l'article 2 de celle-ci par un paragraphe 4 qui était rédigé de la manière suivante :

« Les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur.

En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations d'information, de consultation et de notification prévues par la présente directive, toute justification de l'employeur fondée sur le fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux licenciements collectifs ne lui a pas fourni l'information nécessaire ne saurait être prise en compte. »

5 Dans un souci de clarté et de rationalité, la directive 75/129, telle que modifiée par la directive 92/56, a ensuite été abrogée et remplacée par la directive 98/59 qui a procédé à la codification de la directive initiale.

6 Le considérant 2 de la directive 98/59 énonce :

« considérant qu'il importe de renforcer la position des travailleurs en cas de licenciements collectifs en tenant compte de la nécessité d'un développement économique et social équilibré dans la Communauté ».

7 L'article 2 de cette directive 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.

[...]

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 ;
  - vi) la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement autre que celle découlant des législations et/ou pratiques nationales.

[...]

4. Les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur.

En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations d'information, de consultation et de notification prévues par la présente directive, toute justification de l'employeur fondée sur le fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux licenciements collectifs ne lui a pas fourni l'information nécessaire ne saurait être prise en compte. »

8 L'article 5 de ladite directive dispose :

« 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. »

9 L'article 6 de la même directive est formulé comme suit :

« 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**

10 L'article 17 du Kündigungsschutzgesetz (loi sur la protection contre les licenciements BGBI. I, p. 1317 ci-après le « KSchG »,) transpose l'article 2 de la directive 98/59 et dispose :

« (2) Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de fournir les informations utiles aux représentants du personnel en temps utile et, en particulier, de leur communiquer par écrit :

1. les motifs du projet de licenciement ;
2. le nombre et les catégories des travailleurs à licencier ;
3. le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés ;
4. la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements ;
5. les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier ;
6. la méthode de calcul envisagée pour toutes indemnités éventuelles de licenciement.

Les consultations entre employeur et représentants du personnel portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences.

(3a) Les obligations d'information, de consultation et de notification énoncées aux paragraphes 1 à 3 s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur. L'employeur ne peut pas exciper du fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux licenciements collectifs ne lui a pas fourni les renseignements nécessaires. »

### **Les litiges au principal et les questions préjudicielles**

11 M<sup>me</sup> Bichat était employée, depuis le 1<sup>er</sup> mai 1988, par APSBainsi que par son prédécesseur en droit dans le domaine de l'assistance aux passagers à l'aéroport de Tegel à Berlin (Allemagne). M<sup>mes</sup> Chlubna et Walkner ont occupé un poste similaire depuis le 1<sup>er</sup> mai 1992.

12 APSB travaillait exclusivement pour GlobeGround Berlin GmbH & Co. KG (ci-après « GGB »), active dans différents domaines aéroportuaires. Au cours de l'année 2008, cette société a été rachetée par le groupe WISAG qui a procédé à certaines restructurations, la partie défenderesse au principal gardant son secteur d'activité.

13 Réalisant des pertes, GGB a résilié, à partir du 30 juin 2014 et par étapes, les contrats conclus avec APSB et a informé cette dernière que les services fournis étaient désormais confiés à des entreprises étrangères au groupe. Ces dernières n'ont repris aucun membre du personnel d'APSB.

14 Le 22 septembre 2014, lors d'une assemblée des associés d'APSB, la partie défenderesse au principal, GGB a, en sa qualité d'unique associé possédant un droit de vote, adopté la décision de mettre fin aux activités d'APSB à compter du 31 mars 2015 et de dissoudre l'organisation mise en place pour l'exercice desdites activités.

15 Au mois de janvier 2015, APSB a informé le comité d'entreprise du projet d'un licenciement collectif et l'a entendu à ce sujet, sans pour autant tenir compte, par la suite, de l'opposition de ce comité, exprimée à l'égard de tous les préavis, au motif qu'il s'agissait d'une situation déficitaire fictive, tant en ce qui concernait APSB que GGB.

16 Le 29 janvier 2015, M<sup>mes</sup> Bichat, Chlubna et Walkner ont été avisées que leur relation de travail prenait fin avec effet au 31 août 2015.

17 Plusieurs procédures ont été engagées avec succès contre ces licenciements collectifs. Le 10 juin 2015, APSB a avisé le comité d'entreprise qu'elle avait l'intention de procéder à un nouveau licenciement collectif. Ce dernier a eu lieu le 27 juin 2015 avec effet, cette fois, au 31 janvier 2016. Dans ce contexte, GGB a indiqué que les motifs étaient les mêmes que ceux qui avaient été communiqués au comité d'entreprise d'APSB lors du licenciement collectif précédent, qui aurait dû prendre effet le 31 août 2015.

18 Par jugements des 12 janvier 2016 (affaire C-61/17), 23 février 2016 (affaire C-62/17) et 1<sup>er</sup> mars 2016 (affaire C-72/17), l'Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg (tribunal du travail de Berlin-Brandebourg, Allemagne) a rejeté les recours respectifs des requérantes dans les affaires au principal. Ces requérantes ont interjeté appel de ces jugements devant la juridiction de renvoi.

19 Le Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (tribunal supérieur du travail de Berlin-Brandebourg, Allemagne) estime que l'issue des litiges pendants devant lui dépend, notamment, de l'interprétation de l'article 2, paragraphe 4, de la directive 98/59. À cet égard, cette juridiction relève que l'article 17 du KSchG, qui transpose quasi textuellement l'article 2 de ladite directive, donne lieu, à l'échelle nationale, à des divergences d'interprétation, notamment, de la notion d'« entreprise qui contrôle l'employeur ». Ainsi, une interprétation extensive de cette notion, visant également des entreprises non liées en termes de droit des groupes de sociétés, mais subissant uniquement un contrôle de jure ou de facto, pourrait frapper de nullité les licenciements en cause dans les affaires au principal, tandis que, selon une interprétation restrictive de ladite notion, tel ne serait pas le cas.

20 Dans ces conditions, le Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (tribunal supérieur du travail de Berlin-Brandebourg) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions

préjudicielles suivantes, qui sont formulées dans des termes identiques dans chacune desdites affaires :

« 1) Une “entreprise qui contrôle [l’]employeur” au sens de l’article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de la directive 98/59 [...] est-elle uniquement une entreprise dont l’influence est garantie par des participations et des droits de vote ou une influence garantie par contrat ou en fait (en raison, par exemple, des possibilités qu’ont des personnes physiques de donner des instructions) est-elle suffisante ?

2) Dans l’hypothèse où la Cour répondrait à la première question en ce sens qu’une influence garantie par des participations et des droits de vote n’est pas requise :

Le fait que l’entreprise qui contrôle l’employeur fournisse à celui-ci des consignes qui rendent des licenciements collectifs économiquement inévitables constitue-t-il aussi une “décision concernant les licenciements collectifs”, au sens de l’article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de la directive 98/59 ?

3) En cas de réponse affirmative à la deuxième question :

L’article 2, paragraphe 4, second alinéa, de la directive 98/59, lu en combinaison avec son paragraphe 3, sous a) et sous b), i), et avec son paragraphe 1, impose-t-il l’obligation d’informer la représentation des travailleurs des motifs économiques ou autres pour lesquels l’entreprise qui contrôle l’employeur a adopté les décisions qui ont eu pour effet que l’employeur envisage d’effectuer des licenciements collectifs ?

4) Est-il compatible avec l’article 2, paragraphe 4, de la directive 98/59, lu en combinaison avec son paragraphe 3, sous a) et sous b), i), et avec son paragraphe 1, d’imposer à des travailleurs qui engagent une action en nullité contre le préavis qui leur a été adressé dans le cadre d’un licenciement collectif et qui font valoir devant la juridiction [concernée] que l’employeur qui leur a délivré ce préavis n’a pas correctement suivi la procédure de consultation avec la représentation du personnel, une obligation en matière de preuve exigeant [de leur part] qu’ils établissent davantage que des indices du contrôle exercé sur l’employeur ?

5) En cas de réponse affirmative à la quatrième question :

Quelles autres obligations en matière de preuve les dispositions susmentionnées permettent-elles d’imposer aux travailleurs ? »

21 Par décision du président de la Cour du 9 mars 2017, les affaires C-61/17, C-62/17 et C-72/17 ont été jointes aux fins de la procédure écrite et orale ainsi que de l’arrêt.

## **Sur les questions préjudicielles**

### **Sur la première question**

#### *Sur la recevabilité*

22 Il y a lieu de relever, à titre liminaire, que le gouvernement allemand fait valoir que cette question est irrecevable en ce qu’elle porte sur un problème de nature hypothétique et que la Cour n’est, au regard des éléments de fait et de droit présentés par la juridiction de renvoi, pas en mesure d’y répondre de manière utile.

23 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, il appartient aux seules juridictions nationales, qui sont saisies du litige et doivent assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de chaque affaire, tant la nécessité d'une question préjudicielle pour être en mesure de rendre leur jugement que la pertinence des questions qu'elles posent à la Cour. En conséquence, dès lors que les questions posées portent sur l'interprétation du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer (arrêt du 6 mars 2018, SEGRO et Horváth, C-52/16 et C-113/16, EU:C:2018:157, point 42 ainsi que jurisprudence citée).

24 Le rejet par la Cour d'une demande de décision préjudicielle formée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (voir, notamment, arrêt du 6 mars 2018, SEGRO et Horváth, C-52/16 et C-113/16, EU:C:2018:157, point 43 ainsi que jurisprudence citée).

25 Or, en l'espèce, il y a lieu de constater que, premièrement, à la suite d'une demande d'information que la Cour a, le 25 octobre 2017, adressée à la juridiction de renvoi, celle-ci a réitéré tant la nécessité du renvoi préjudiciel pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions posées à la Cour.

26 Deuxièmement, ainsi que M<sup>me</sup> l'avocat général l'a relevé au point 32 de ses conclusions, les indications fournies par la juridiction de renvoi ne sont pas de nature à rendre la première question hypothétique.

27 Il découle de ce qui précède que cette question préjudicielle est recevable.

#### *Sur le fond*

28 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que la notion d'« entreprise qui contrôle cet employeur », vise uniquement une entreprise liée à cet employeur en vertu de participations ou de droits de vote ou également une entreprise qui, en vertu de liens contractuels ou de circonstances de fait, exerce le même type d'influence dominante sur ledit employeur.

29 À cet égard, il y a lieu de relever, en premier lieu, que l'article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de la directive 98/59 ne définit pas la notion d'« entreprise qui contrôle cet employeur », ni ne renvoie sur ce point au droit des États membres. Ainsi, selon une jurisprudence constante de la Cour, il découle des exigences tant de l'application uniforme du droit de l'Union que du principe d'égalité que les termes d'une disposition dudit droit qui ne comporte aucun renvoi exprès au droit des États membres pour déterminer son sens et sa portée doivent normalement trouver, dans toute l'Union européenne, une interprétation autonome et uniforme (voir, notamment, arrêts du 27 janvier 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59 points 29 et 30, ainsi que du 13 mai 2015, Lyttle e.a., C-182/13, EU:C:2015:317, point 26 et jurisprudence citée).

30 Dans ces conditions, et à l'instar de la notion d'« établissement » mentionnée à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), ii), de la directive 98/59, la notion d'« entreprise qui contrôle cet employeur », figurant à l'article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de cette directive doit recevoir

une interprétation autonome et uniforme dans l'ordre juridique de l'Union (voir, en ce sens, arrêt du 13 mai 2015, *Lyttle e.a.*, C-182/13, EU:C:2015:317, point 26 ainsi que jurisprudence citée).

31 À titre liminaire, il y a lieu de préciser que la notion de « contrôle » aux fins de la directive 98/59 vise, ainsi que le relève M<sup>me</sup> l'avocat général au point 50 de ses conclusions, une situation dans laquelle une entreprise peut adopter une décision stratégique ou commerciale qui contraigne l'employeur à envisager ou à projeter des licenciements collectifs (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, C-44/08, EU:C:2009:533, point 48).

32 Cela étant précisé, le libellé de l'article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de la directive 98/59 ne permet pas, à lui seul, de déterminer quels sont les liens entre l'entreprise et l'employeur qui permettent de déterminer dans quelles circonstances la première « contrôle » le second. Dans ces conditions, il y a lieu de tenir compte de la genèse de cette disposition ainsi que de l'objectif poursuivi par la réglementation en cause au principal.

33 En ce qui concerne, premièrement, la genèse de l'article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de la directive 98/59, il y a lieu de rappeler que le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs a, dans un premier temps, fait l'objet de la directive 75/129, citée au point 3 du présent arrêt, laquelle a été modifiée par la directive 92/56.

34 Le sixième considérant de la directive 92/56 précise que cette directive vise à assurer que les obligations des employeurs en matière d'information, de consultation et de notification s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur. À cette fin, la directive 92/56 a inséré, à l'article 2 de la directive 75/129, un paragraphe 4, qui correspond au paragraphe 4 de l'article 2 de la directive 98/59.

35 Tant la directive 98/59 que, auparavant, la directive 75/129, à laquelle elle s'est substituée, assurent une harmonisation partielle des règles de protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, à savoir la procédure à suivre lors de tels licenciements (arrêt du 21 décembre 2016, *AGET Iraklis*, C-201/15, EU:C:2016:972, point 29 et jurisprudence citée).

36 À cet égard, la Cour a précisé que, dans le cadre de cette harmonisation partielle, le législateur a voulu, en adoptant la directive 92/56, puis la directive 98/59, combler une lacune de sa réglementation antérieure et apporter une précision concernant les obligations des employeurs faisant partie d'un groupe d'entreprises. Ainsi, dans un contexte économique marqué par l'existence d'un nombre croissant de tels groupes, l'article 2, paragraphe 4, de la directive 98/59 permet d'assurer, lorsqu'une entreprise est contrôlée par une autre, la réalisation, de manière effective, de l'objectif de cette directive, qui, ainsi qu'il est indiqué au deuxième considérant de celle-ci, vise le renforcement de la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs (arrêt du 10 septembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, C-44/08, EU:C:2009:533, point 44 ainsi que jurisprudence citée).

37 Par conséquent, la Cour a retenu l'interprétation de l'article 2, paragraphes 1 et 4, premier alinéa, de la directive 98/59, selon laquelle, indépendamment du fait que des licenciements collectifs sont envisagés ou projetés à la suite d'une décision de l'entreprise qui emploie les travailleurs concernés ou d'une décision de sa société mère, c'est toujours la première de ces deux sociétés qui est obligée, en tant qu'employeur, d'engager les consultations avec les représentants de ses travailleurs (arrêt du 10 septembre 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, C-44/08, EU:C:2009:533, point 62).



38 En ce qui concerne, deuxièmement, l'objectif de la directive 98/59, celui-ci vise, ainsi qu'il ressort clairement du considérant 2 de cette directive, à renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs. À cet égard, la Cour a précisé que, aux termes de l'article 2, paragraphe 2, de ladite directive, les consultations des représentants des travailleurs précédant les licenciements collectifs portent 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 (arrêt du 21 décembre 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, points 27 et 28).

39 À cette fin, la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs est d'autant plus renforcée que les critères retenus pour définir la notion d'« entreprise qui contrôle cet employeur », figurant à l'article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de la directive 98/59, sont larges, ces critères devant toutefois respecter le droit de l'Union et ses principes, tels que le principe de sécurité juridique.

40 Dans ces conditions, il découle d'une interprétation de la genèse ainsi que de l'objectif de l'article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de la directive 98/59, d'une part, que la notion d'« entreprise qui contrôle cet employeur » vise toute entreprise qui, en vertu de l'appartenance au même groupe ou d'une participation dans le capital social lui conférant la majorité des votes dans l'assemblée et/ou les organes décisionnels existant au sein de l'employeur, peut contraindre celui-ci à adopter une décision envisageant ou procédant à des licenciements collectifs.

41 En outre, il y a lieu de considérer comme rentrant dans cette notion également des situations dans lesquelles une entreprise, tout en n'atteignant pas la majorité des votes rappelée au point précédent, peut exercer une influence déterminante, au sens du point 31 du présent arrêt, laquelle s'exprime dans les résultats des votes dans les organes sociétaires, et cela en raison, notamment, d'un capital social dispersé de l'employeur, d'un degré de participation relativement bas des associés aux assemblées ou de l'existence de pactes entre associés au sein de l'employeur.

42 D'autre part, afin d'assurer la protection du principe de sécurité juridique, des critères purement factuels, tels que celui de l'existence d'un intérêt patrimonial commun entre l'employeur et l'autre entreprise ou celui de l'« intérêt propre bien compris de l'entreprise à satisfaire aux obligations d'information, de consultation et de notification prévues par la directive 98/59 », avancé par la Commission européenne dans ses observations écrites et orales, ne sauraient fonder l'existence d'une situation dans laquelle une entreprise contrôle l'employeur, au sens de l'article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de la directive 98/59.

43 Par ailleurs, l'utilisation éventuelle de tels critères serait susceptible de contraindre une juridiction nationale de procéder à des recherches lourdes et au résultat aléatoire, telles que celles portant sur l'appréciation de la nature et de l'intensité des différents intérêts communs aux entreprises concernées, ce qui pourrait porter atteinte audit principe de sécurité juridique.

44 En outre, il est constant qu'une simple relation contractuelle, dans la mesure où une telle relation ne permet pas à une entreprise d'exercer une influence déterminante sur les décisions de licenciement prises par l'employeur, ne saurait être jugée suffisante pour établir une relation de contrôle, au sens de l'article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de la directive 98/59.

45 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 2, paragraphe 4, premier alinéa, de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que la notion d'« entreprise qui contrôle cet employeur » vise toute entreprise liée à cet employeur par des liens de participation au capital social de ce dernier ou par d'autres liens

juridiques lui permettant d'exercer une influence déterminante dans les organes décisionnels de l'employeur et de le contraindre à envisager ou à procéder à des licenciements collectifs.

### **Sur les deuxième à cinquième questions**

46 Compte tenu de la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre aux deuxième à cinquième questions.

### **Sur les dépens**

47 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 :

**L'article 2, paragraphe 4, premier alinéa, 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 que la notion d'« entreprise qui contrôle cet employeur » vise toute entreprise liée à cet employeur par des liens de participation au capital social de ce dernier ou par d'autres liens juridiques lui permettant d'exercer une influence déterminante dans les organes décisionnels de l'employeur et de le contraindre à envisager ou à procéder à des licenciements collectifs.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : l'allemand.