



**La rupture d'un contrat de travail suite au refus du travailleur d'accepter une modification unilatérale et substantielle des éléments essentiels du contrat à son détriment constitue un licenciement au sens de la directive sur les licenciements collectifs**

*Considérer que la non acceptation par un travailleur d'une réduction salariale de 25 % ne relève pas de la notion de licenciement priverait la directive de son plein effet, portant atteinte à la protection des travailleurs*

En vue de déterminer l'existence d'un licenciement collectif, une directive de l'Union<sup>1</sup> établit que, pour le calcul du nombre de licenciements, sont assimilées à ceux-ci 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.

Selon la loi espagnole, dans les entreprises qui emploient entre 100 et 300 travailleurs, on entend par « licenciement collectif » la cessation de contrats de travail pour des causes objectives lorsque, au cours d'une période de 90 jours, cette cessation affecte au minimum 10 % du nombre des travailleurs.

Le 3 septembre 2013, la société Gestora Clubs Dir, SL employait 126 salariés, dont 114 liés par un contrat à durée indéterminée et 12 salariés disposant d'un contrat à durée déterminée. Entre les 16 et 26 septembre 2013, Gestora a procédé à 10 licenciements individuels pour raisons objectives, dont celui de M. Cristian Pujante Rivera. Pendant les 90 jours précédant et suivant le dernier de ces licenciements pour raisons objectives, 27 autres cessations contractuelles ont eu lieu, dues à des causes différentes (comme notamment l'arrivée à échéance des contrats ou un départ volontaire des travailleurs). Parmi ces cessations est intervenue celle d'une travailleuse qui a accepté une rupture conventionnelle de contrat après avoir été informée de la modification de ses conditions de travail (à savoir une réduction de 25 % de sa rémunération fixe, sur la base des mêmes causes objectives invoquées dans les autres cessations intervenues entre les 16 et 26 septembre 2013). Gestora a ultérieurement reconnu que les modifications du contrat de travail notifiées à la travailleuse allaient au-delà des modifications substantielles des conditions de travail permises par la loi espagnole et a accepté d'indemniser la travailleuse.

M. Pujante Rivera a introduit un recours contre Gestora et le Fondo de Garantía Salarial (Fonds de garantie des salaires) devant le Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (tribunal du travail n° 33 de Barcelone, Espagne), car il considère que cette société aurait dû appliquer la procédure de licenciement collectif. Selon M. Pujante Rivera, si l'on tient compte des cessations de contrat intervenues dans les périodes de 90 jours qui ont respectivement précédé et suivi son propre licenciement, le seuil numérique prévu par la loi espagnole a été atteint étant donné que, hormis les départs volontaires (au nombre de 5), toutes les autres cessations de contrats constituent des licenciements ou des cessations de contrats assimilables à des licenciements.

Le juge national pose à la Cour de justice plusieurs questions sur l'interprétation de la directive.

<sup>1</sup> Directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 225, p. 16).

Par son arrêt de ce jour, la Cour déclare que **les travailleurs bénéficiant d'un contrat conclu pour une durée ou une tâche déterminées doivent être considérés comme faisant partie des travailleurs « habituellement » employés, au sens de la directive, au sein de l'établissement concerné.** S'il en était autrement, on risquerait de priver l'ensemble des travailleurs occupés par cet établissement des droits qui leur sont reconnus par la directive, ce qui porterait atteinte à l'effet utile de cette dernière. Néanmoins, la Cour rappelle<sup>2</sup> que les travailleurs dont les contrats cessent pour survenance régulière de leur terme ne doivent pas être pris en compte aux fins de déterminer l'existence d'un « licenciement collectif » conformément à la directive.

**La Cour ajoute que, en vue d'établir que l'on est en présence d'un licenciement collectif au sens de la directive, la condition que les licenciements soient au moins au nombre de cinq vise non pas les cessations de contrat de travail assimilées à un licenciement, mais exclusivement les licenciements au sens strict.** Cela ressort sans ambiguïté du libellé même de la directive et toute autre lecture visant à étendre ou à restreindre son champ d'application aurait pour effet de priver la condition en question, à savoir « que les licenciements soient au moins au nombre de cinq », de tout effet utile.

Enfin, la Cour déclare aussi 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 la notion de « licenciement » au sens de la directive.** La Cour rappelle que les licenciements se caractérisent par le défaut de consentement du travailleur. Dans la présente affaire, la cessation de la relation de travail de la travailleuse qui a accepté une rupture conventionnelle trouve son origine dans le changement unilatéral apporté par l'employeur à un élément substantiel du contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne de cette travailleuse. Cette cessation constitue donc un licenciement. En effet, d'une part, étant donné que la directive vise le renforcement de la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, la notion de licenciement ne peut pas être l'objet d'une interprétation restrictive. D'autre part, le but de l'harmonisation des règles applicables aux licenciements collectifs est d'assurer une protection comparable des droits des travailleurs dans les différents États membres ainsi que rapprocher les charges qu'entraînent ces règles de protection pour les entreprises de l'Union. La notion de licenciement conditionne directement l'application de la protection ainsi que des droits dont bénéficient les travailleurs en vertu de la directive. Cette notion a donc une incidence immédiate sur les charges qu'entraîne la protection des travailleurs. Dès lors, toute réglementation nationale ou interprétation de cette notion qui reviendrait à considérer que, dans une situation telle que celle en cause, la résiliation du contrat de travail n'est pas un licenciement au sens de la directive altérerait le champ d'application de celle-ci, la privant ainsi de son plein effet.

---

**RAPPEL:** Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

---

*Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.*

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

---

<sup>2</sup> Arrêt de la Cour du 13 mai 2015, *Rabal Cañas* (C-392/13), voir également CP [n° 55/15](#)