

Version anonymisée

Traduction

Affaire C-300/19 - 1

Affaire C-300/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

12 avril 2019

Juridiction de renvoi :

Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Espagne)

Date de la décision de renvoi :

le 25 mars 2019

Partie requérante :

UQ

Partie défenderesse :

Marclean Technologies, S.L.U.

[OMISSIS]

[Références du litige, de la juridiction et des parties]

ORDONNANCE

[OMISSIS]

[nom du juge]

Lieu : Barcelone

Date : le 25 mars 2019

I. EN FAIT

1. – Le 11 juin 2018, [OMISSIS], [UQ] a formé [OMISSIS] contre son licenciement [OMISSIS] par l'entreprise Marclean Technologies, S.L.U., [OMISSIS] [procédure] un recours dans le cadre duquel le Fondo de Garantía Salarial (fonds de garantie des salaires) et le ministère public sont intervenus, par lequel elle demandait que son licenciement soit déclaré nul, ou, à titre subsidiaire, abusif. [OMISSIS]

2. [OMISSIS]

[questions procédurales internes]

3. – Lors de la rédaction du jugement et de l'examen de la réglementation de l'Union, plusieurs questions se sont posées quant à l'interprétation de celle-ci, ce pourquoi il a été convenu, par décision du 30 novembre 2018, d'entendre les parties et le ministère [Or. 2] public dans un délai de dix jours [OMISSIS] sur la pertinence de formuler une question préjudicielle, sur le point de savoir si l'interprétation de ladite réglementation correspondait à la controverse juridique qui se posait dans la procédure et sur les questions qu'il y avait lieu de poser à la Cour. Toutes les parties ainsi que le ministère public [OMISSIS] ont présenté des observations dans le délai octroyé[,] [OMISSIS] lesquelles [OMISSIS] [ont été versées au dossier de l'affaire] [OMISSIS].

4. – Compte tenu des considérations formulées par l'entreprise défenderesse dans son mémoire et [OMISSIS] des pièces jointes, il a été décidé, par décision du 22 janvier 2019, d'accéder aux bases de données de la Tesorería General de la Seguridad Social pour verser au dossier les relevés de carrière des travailleurs ayant cessé de travailler dans l'entreprise et, après leur examen, un délai de cinq jours a été accordé aux parties pour présenter des observations. La partie défenderesse a présenté les documents où figurait la communication de démission volontaire de tous les travailleurs, datant du 26 juillet 2018, avec prise d'effet au 15 août 2018. La partie requérante a présenté un écrit par lequel elle soulignait que, puisque les démissions volontaires coïncidaient et que, de cette manière, [les travailleurs] n'auraient pas droit aux prestations de chômage, il s'agissait d'un licenciement collectif masqué.

5. – Après avoir examiné ces mémoires, la juridiction de céans a rendu, le 6 février 2019, une ordonnance dans [la]quelle, après avoir précisé que la directrice de l'entreprise avait déclaré, à l'audience, que les activités commerciales de l'entreprise avaient cessé au mois d'août 2018 et que tous les travailleurs (entre 30 et 35) avaient été licenciés, la juridiction de céans a constaté, à ce moment, qu'une cessation générale des relations de travail s'était produite, laquelle constituait, selon elle, un licenciement collectif, et elle a déclaré la poursuite de la procédure et [décidé] d'adresser une demande de décision préjudicielle à la Cour [OMISSIS].

II. PARTIES AU LITIGE AU PRINCIPAL ET REPRÉSENTANTS

[OMISSIS]

[Identification des parties et de leurs représentants]

III. FAITS PERTINENTS [Or. 3]

1. – M^{me} [UQ] [OMISSIS] a commencé à travailler pour le compte de l'entreprise Marclean Technologies, SLU le 31 octobre 2016. Elle relevait de la catégorie professionnelle des contrôleurs qualité. Le 28 mai 2018, son incapacité temporaire de travail a commencé.
2. – Tous les travailleurs employés par Marclean Technologies, SLU travaillaient dans les établissements de l'entreprise Sandhar Group et effectuaient des tâches de contrôle des pièces fabriquées par cette société.
3. – Le 31 mai 2018, l'entreprise a notifié à la travailleuse requérante une lettre de licenciement [OMISSIS] [teneur de la lettre]. Au moment où elle a licencié la travailleuse, l'entreprise a reconnu que le licenciement était abusif et elle lui a ensuite payé l'indemnisation qui, selon l'entreprise, est due dans les cas où le licenciement est déclaré abusif en justice.
4. - Du 31 mai 2018 au 14 août 2018, sept personnes au total ont cessé de travailler dans l'entreprise ; quatre pour des causes non imputables à la personne du travailleur, deux ont cessé de travailler volontairement et une dont le contrat temporaire était arrivé à échéance ; le 15 août 2018, 29 autres personnes ont cessé de travailler. Toutes ces cessations ont été traitées comme des départs volontaires, même si, le 16 août 2018, [lesdits travailleurs] ont commencé à travailler dans l'entreprise Risk Steward, S.L.
5. – L'entreprise Marclean Technologies, S.L.U. a intégralement cessé ses activités le 15 août 2018.

IV. OBJET DU LITIGE AU PRINCIPAL

1. Remarque liminaire

L'article 122 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (loi portant code de procédure des juridictions du travail) établit ce qui suit :

Article 122 Appréciation de la résiliation du contrat

1. Est déclarée justifiée la décision de cessation du contrat de travail dans le cadre de laquelle l'employeur, après accomplissement des formalités requises, atteste l'existence du motif prévu par la loi, lequel motif est

indiqué dans la communication écrite. S'il ne l'atteste pas, cette décision est déclarée abusive. [Or. 4]

2. La décision de résiliation est nulle :

[...]

b) lorsqu'elle a été prise en fraude à la loi, en éludant les dispositions prévues en matière de licenciements collectifs, dans les cas visés à l'article 51, paragraphe 1, dernier alinéa [du Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del] Estatuto de los Trabajadores (refonte de la loi sur le statut des travailleurs, approuvée par décret législatif royal 2/2015 du 23 octobre 2015, ci-après le « code du travail »)] ;

Le libellé des dispositions relatives à l'appréciation de la résiliation du contrat [est] à l'évidence impératif, ce qui signifie que lorsque il est constaté que le licenciement est effectué en fraude à la loi, et en éludant l'application de la réglementation relative aux licenciements collectifs, le licenciement est considéré comme nul.

Dès lors, il est nécessaire d'examiner dans chaque cas s'il y a ou non licenciement collectif, cette question faisant l'objet de la présente demande de décision préjudicielle.

2. Conclusions de la requérante

La partie requérante a formé un recours contre la décision de licenciement prise par l'entreprise et a conclu à ce que celle-ci soit déclarée nulle ou, à titre subsidiaire, abusive.

3. Position de la partie défenderesse

En réponse à la principale prétention de la requérante, à savoir la déclaration [OMISSIS] de nullité du licenciement, l'employeur a prétendu que le licenciement était non seulement motivé par une diminution de l'activité, mais également par des inexécutions du contrat de travail imputées à la travailleuse ainsi qu'à [OMISSIS] d'autres membres du personnel, qui ont également été licenciés, comme l'a déclaré la directrice de l'entreprise à l'audience, [dont] [OMISSIS] il est ressorti que l'entreprise avait cessé ses activités le 15 août 2018, et que pour cette raison, tous les travailleurs avaient quitté l'entreprise au mois d'août 2018. Nonobstant, [OMISSIS] le représentant de l'entreprise a déclaré par écrit que tous les départs du 15 août 2018 étaient une conséquence du fait que les travailleurs avaient présenté des démissions volontaires. Toutefois, il ressort des documents que tous les travailleurs partis « volontairement » le 15 août 2018 ont été embauchés le jour suivant par l'entreprise Risk Steward, SL.

4. Arguments des parties concernant le renvoi préjudiciel et propositions de questions

[OMISSIS]

4.1. Arguments de la requérante :

La défense de la travailleuse s'est déclarée d'accord pour qu'une [Or. 5] question préjudicielle soit posée, car elle estime que si la prise en compte des 90 jours est effectuée à partir de la date de licenciement de la travailleuse, on constate que le nombre de cessations dépasse la limite établie, et qu'il s'agit par conséquent d'un licenciement collectif ; dans son mémoire, elle n'a proposé à la Cour aucune réponse concrète.

4.2. Arguments de Marclean Technologies, S.L.U. :

Dans son mémoire, l'employeur s'oppose à la demande de décision préjudicielle en ce qu'il estime, en premier lieu, que la controverse sur le point de savoir si les limites établies à l'article 51 du code du travail ont été dépassées sort du cadre du litige, car une telle prétention n'a pas été avancée dans le recours et que, dès lors, le simple fait de connaître d'une telle question entraînerait une violation des droits de la défense. Il convient de préciser que cet argument a été pris en considération [OMISSIS], comme expliqué au point 4 des faits [OMISSIS].

Dans le même mémoire, la partie défenderesse explique qu'aucune cessation de contrat ne pouvait être prise en compte aux fins des limites quantitatives fixées à l'article 51 du code du travail, ce pourquoi elle ne propose en définitive aucune réponse.

4.3. Arguments du ministère public :

Le mémoire présenté par le ministère public contient une analyse longue et approfondie de la jurisprudence de la Cour sur la pertinence de la demande de décision préjudicielle [OMISSIS], qu'il met en relation avec la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, avec le libellé de la disposition nationale qui établit les seuils et périodes pouvant être pris en compte ainsi qu'avec la jurisprudence du Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne), plus précisément avec les arrêts du 11 janvier 2017 et du 27 juin 2018. Il conclut que [OMISSIS] l'application, par la jurisprudence espagnole, de l'article 51 du code du travail, en ce qui concerne la manière de prendre en compte le délai de 90 jours, empêche de considérer le licenciement de la travailleuse requérante comme un licenciement collectif, de sorte qu'en définitive, il convient de la nécessité de saisir la Cour d'une demande de décision préjudicielle et, à cette fin, pose les questions suivantes :

- L'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), points i) et ii) de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations

des États membres relatives aux licenciements collectifs, s'oppose-t-il à une interprétation qui invoque, comme dernier jour de la période de 30 ou de 90 jours, le jour du licenciement en cause ?

- Si le licenciement en cause est uniquement le premier d'une suite de licenciements finissant par toucher l'ensemble du personnel et que tous répondent à la volonté de contourner la procédure de licenciement collectif, peut-on considérer la date du premier licenciement comme la date de début de cette période de 30 ou 90 jours fixée par la réglementation de l'Union ?

- En cas de fraude à la loi par l'employeur, ces périodes peuvent-elles être étendues au-delà des limites établies à l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), points i) et ii) de la directive 98/59 ? [Or. 6]

V. CADRE JURIDIQUE

DROIT ESPAGNOL

1. – Code du travail

Article 51 Licenciement collectif

1. « Aux fins des dispositions de la présente loi, on entend par “licenciement collectif” la cessation de contrats de travail pour des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production lorsque, au cours d'une période de 90 jours, elle affecte au minimum :

a) 10 travailleurs dans les entreprises qui en emploient moins de 100 ;

b) 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises qui emploient entre 100 et 300 travailleurs ;

c) 30 travailleurs dans les entreprises qui emploient plus de 300 travailleurs.

[...]

Pour le calcul du nombre de cessations de contrat auquel se réfère le premier alinéa du présent paragraphe, il faut également tenir compte de toutes les autres cessations intervenues au cours de la période de référence à l'initiative de l'entrepreneur pour d'autres motifs non inhérents à la personne du travailleur et distincts de ceux prévus à l'article 49, paragraphe 1, sous c), de la présente loi, pourvu que le nombre de cessations soit au moins égal à cinq.

Lorsque, au cours de périodes successives de 90 jours et en vue d'éluider les prescriptions du présent article, l'entreprise procède à des cessations de

contrat au titre de l'article 52, sous c), de la présente loi pour un nombre inférieur aux seuils indiqués et sans qu'il y ait de cause nouvelle justifiant son action, ces cessations nouvelles sont réputées effectuées en fraude de la loi et seront déclarées nulles et de nul effet. »

2. – (loi 36/2011, du 10 octobre 2011, portant code de procédure des juridictions du travail)

[OMISSIS]

[Répétition de l'article 122, paragraphe 2]

JURISPRUDENCE DU TRIBUNAL SUPREMO ESPAGNOL

1. – Arrêt rendu par la chambre sociale du Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) le [OMISSIS] 11 janvier 2017, dans le cadre du pourvoi en cassation pour unifier la jurisprudence numéro 2270/2015, ES:TS:2017:259 [Or. 7]

Il y a lieu de souligner que cette décision mentionne d'autres arrêts, mais comme elle est récente et qu'elle résume le critère déjà maintenu dans les prononcés antérieurs, la juridiction de céans considère utile de la prendre comme référence du critère jurisprudentiel adopté par le Tribunal Supremo (cour suprême, Espagne).

Pour mieux expliquer ce point, nous reproduirons des passages entiers de l'arrêt, suivis des commentaires adéquats.

« EN DROIT

[OMISSIS]

Le cas de figure en examiné dans cette décision est celui d'une personne licenciée à une date déterminée. Or, seules deux cessations ont précédé la date de son licenciement, mais si l'on prenait en compte celles qui se sont produites dans les 90 jours suivant la date de cessation de son contrat, on se trouverait en présence d'un cas de licenciement collectif.

« DEUXIÈMEMENT. -1. La question posée a déjà fait l'objet d'une réponse unificatrice de la présente chambre en faveur des thèses soutenues par le jugement attaqué dans l'affaire à l'origine de notre arrêt du 23 avril 2012 [OMISSIS], dont nous devons maintenir la jurisprudence, par respect des principes de sécurité juridique et d'égalité dans l'application de la loi, dans la mesure où un revirement n'est pas justifié. [...] Nous pouvons résumer la jurisprudence [OMISSIS] de la façon suivante : le premier alinéa de l'article 51, paragraphe 1, du code du travail, dans le libellé en vigueur au moment du licenciement (précédant la loi 3/2012), établit une règle générale en vertu de laquelle le jour du licenciement constitue le dernier jour du délai (le « dies ad quem ») des cessations de contrats décidées ce jour et, en même

temps, le premier jour (le « dies a quo ») pris en compte pour la période de 90 jours qui suit. En des termes généraux « le jour où intervient la cessation constitue le dernier jour pris en compte pour la première période de 90 jours et le premier jour de la suivante » [OMISSIS]

[Il convient de] faire observer que le nombre de cessations qui peuvent être prises en compte suivant le libellé du code du travail antérieur à la loi 3/2012 est le même que celui en vigueur actuellement.

«2. Cette interprétation d'une disposition dont les limites sont plus favorables que celles établies à [Or. 8] cet égard par l'article 1^{er} de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, est fondée sur le libellé de la disposition : si le licenciement est collectif lorsqu'il dépasse certaines limites, il est clair que le "dies ad quem" pour prendre en compte les 90 jours doit être celui où survient la cessation contractuelle, car il s'agit du jour où sont dépassées les limites auxquelles l'existence du licenciement collectif est subordonné, un cas de figure qui n'existe pas, qui ne se produit pas tant que le nombre de cessations n'a pas dépassé les limites du calcul mathématique établi par cette disposition. L'avenir n'est pas connu et il est très improbable que le législateur donne des orientations pour présumer de ce qu'une personne fera ou a l'intention de faire et le sanctionner, ce qui étaye cette solution. C'est pourquoi on fait coïncider le "dies ad quem" avec la date à laquelle la cessation se produit, à savoir la date à laquelle les faits sont certains et où, sans aucun doute, on peut qualifier le licenciement de collectif en vertu de la loi et non en se basant sur un futur incertain, car la loi vise à créer une sécurité juridique et non des incertitudes [OMISSIS].

3. Or, le dernier alinéa de l'article 51, paragraphe 1, du code du travail établit contre les fraudes une règle qui vise à éviter le contournement de la règle générale. Bien que celle-ci soit, en principe, applicable uniquement aux cessations nouvelles que l'entreprise décide "au cours de périodes successives de 90 jours et en vue d'éviter les prescriptions" dudit article, à savoir aux cessations postérieures à celles auxquelles la règle générale s'appliquerait et qui ne dépassent pas les seuils légaux, alors que de nouvelles causes justifiant un tel acte ne se sont pas produites, cette règle contre les fraudes pourrait également fonder une déclaration de nullité du licenciement si des faits ou de simples indices permettant, suivant les règles logiques, de conclure à l'existence d'une fraude étaient constatés ».

On observe donc que le critère généralement applicable est celui de la prise en compte exclusive des 90 jours précédant la date dudit licenciement. En toute hypothèse, en vertu du dernier alinéa de l'article 51, paragraphe 1, du code du travail, il existe une possibilité de conclure à la fraude en ce qui concerne les cessations postérieures à la date du licenciement concerné.

2. – Ordonnance de la Chambre sociale du Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) du 27 juin 2018, Rjud 4599/2017, ES:TS:2018:7471A

[OMISSIS]

[OMISSIS] [Or. 9] [OMISSIS]

[Cette ordonnance confirme la jurisprudence antérieure et n'est incluse que parce que le ministère public la cite]

3. – Jurisprudence des cours supérieures de justice

1. – Dans leur jurisprudence, les Cours supérieures de justice des différentes Comunidades Autónomas se sont prononcées de manière presque unanime sur la controverse en l'espèce. Elles ont considéré que la seule règle objective aux fins de déterminer s'il y a licenciement objectif est de prendre en considération les cessations qui se sont produites avant la date du licenciement en cause, et que la période de 90 jours postérieure à cette date n'est applicable que dans les cas où l'on constate l'existence d'une unité d'intention ou d'acte n'obéissant à aucun accord ou intention commune, le requérant devant démontrer que l'employeur a commis une fraude. Cette interprétation est certainement fondée sur le dernier alinéa de l'article 51, paragraphe 1, du code du travail.

[OMISSIS]

[Liste d'exemples]

2. - Il est important souligner qu'il existe des décisions, plus précisément les arrêts de la cour supérieure de justice de Catalogne du 6 octobre 2011 et du 16 décembre 2011 (respectivement ES:TSJCAT:2011:11703 et ES:TSJCAT:2011:12358) [,] qui considèrent [OMISSIS] que la prise en compte des 90 jours doit se faire dans les deux sens, à savoir avant et après le licenciement attaqué du travailleur requérant. Le deuxième de ces arrêts analyse cette disposition de manière extensive et étudie également les critères d'interprétation (littéral, téléologique, logique et systématique) pour interpréter la prise en compte, à sens unique ou dans les deux sens, des périodes successives de 90 jours à partir du licenciement concerné. La cour supérieure de justice a conclu que, tout comme cette période de 90 jours peut être prise en compte en remontant le temps, elle peut également être prise en compte [Or. 10] en allant de l'avant.

« En conclusion, tous les paramètres herméneutiques penchent de manière univoque pour le critère d'interprétation tendant à ce que, si le nombre de cessations dépasse le seuil numérique fixé à l'article 51, paragraphe 1, du code du travail, en comptant celles qui se produisent au cours de périodes successives de 90 jours pris en compte antérieurement et postérieurement au licenciement qui fait l'objet d'un recours, le licenciement est considéré comme frauduleux, conformément au dernier alinéa de l'article 51 du code du travail, sous réserve que de nouvelles causes justifiant un tel acte ne se soient pas produites, la charge de la preuve relative à ces causes incombant à l'employeur. En ce sens, le travailleur peut invoquer des licenciements inconnus au moment du sien et qui peuvent se produire jusqu'au moment du

procès, car s'il invoque la nullité en vertu d'une fraude au "goutte à goutte" (article 51, paragraphe 1, dernier alinéa), rien ne s'oppose à ce que des faits nouveaux ou récemment connus soient versés au dossier (article 286 LEC et articles 85 et 88 LPL), en respectant ainsi la teneur littérale de la disposition qui mentionne des périodes successives de 90 jours, sans que le licenciement du travailleur mette fin à ces périodes, qui continuent de courir indépendamment de son licenciement et qui ne renferment que "le marqueur" de la prise en compte des cessations lorsque, dans une période de 90 jours, aucune cessation pouvant être prise en compte ne se produit ».

[OMISSIS]

4. - Comme indiqué plus haut, le Tribunal Supremo (cour suprême, Espagne) a rendu un arrêt de cassation unificateur de la jurisprudence [OMISSIS], par conséquent, [OMISSIS] nous n'avons connaissance [OMISSIS] d'aucun autre arrêt rendu [postérieurement] par les cours supérieures de justice, et qui contredise ou remette en cause ce qui a déjà été établi par la Cour suprême.

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

La directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs

Cette directive est celle qui est actuellement en vigueur [OMISSIS] et prend sa source dans la directive 75/129 du Conseil et dans sa modification par la directive 92/56/CEE du Conseil, toutes deux abrogées.

Article premier

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 [Or. 11] 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 ;

[...]

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.

LA JURISPRUDENCE DE LA COUR

1. - Les arrêts rendus par la Cour [arrêts du 12 octobre 2004, Commission/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605) ; du 7 septembre 2006, Agorastoudis e.a. (C-187/05 à C-190/05, EU:C:2006:535) ; du 18 janvier 2007, Confédération générale du travail e.a. (C-385/05, EU:C:2007:37) ou du 10 septembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a. (C-44/08, EU:C:2009:533)] montrent que l'objectif de la directive 98/59 est, d'une part, d'établir que la notion [de] licenciement collectif est une notion de droit de l'Union, qui ne saurait être interprétée de façon restrictive, conformément à la finalité de promouvoir la participation et la consultation des représentants des travailleurs et de garantir le rapprochement des législations ; d'autre part, que les limites quantitatives prévues à l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive [sont] des dispositions minimales, que les États membres peuvent rendre plus favorables mais qui, en définitive, doivent être respectées car elles font partie de la définition du licenciement collectif ; et enfin, que la directive, lorsqu'elle établit une protection minimale en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les cas de licenciements collectifs, se base sur le droit fondamental consacré à l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui s'oppose à sa limitation si le principe de proportionnalité n'est pas respecté, sauf si les limitations sont nécessaires et répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus.

2. - Le mémoire du ministère public mentionne correctement certaines décisions de la Cour et souligne qu'il n'existe aucun prononcé relatif à la question particulière en cause, mais il ajoute certains commentaires sur la manière dont il convient d'interpréter le droit de l'Union.

En ce sens, l'arrêt du 11 novembre 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), précise ce qui suit : **[Or. 12]**

« 20 Il convient, à cet égard, de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, les questions relatives à l'interprétation du droit de l'Union posées par le juge national dans le cadre réglementaire et factuel qu'il définit sous sa responsabilité, et dont il n'appartient pas à la Cour de

vérifier l'exactitude, bénéficient d'une présomption de pertinence. Le refus de la Cour de statuer sur une demande 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, arrêts *Budějovický Budvar*, C-478/07, EU:C:2009:521, point 63 ; *Zanotti*, C-56/09, EU:C:2010:288, point 15, ainsi que *Melki et Abdeli*, C-188/10 et C-189/10, EU:C:2010:363, point 27).

21 Or, tel n'est pas le cas en l'occurrence.

22 En effet, il ressort de la demande de décision préjudicielle que l'interprétation de la directive 98/59 et, en particulier de l'article 1^{er}, paragraphes 1 et 2, de celle-ci, est nécessaire à la solution du litige au principal, notamment afin de déterminer si les faits à l'origine de celui-ci sont ou non constitutifs d'un licenciement collectif au sens de ladite directive. »

3. - Le même arrêt *Pujante Rivera*, lorsqu'il se réfère aux objectifs poursuivis par la directive, indique, d'une part, qu'aux fins de l'article 1^{er}, paragraphe 1, la notion de licenciement englobe toute cessation de contrat de travail non voulue par le travailleur et d'autre part, que la finalité de la disposition de l'Union est de protéger les travailleurs en cas de licenciements collectifs, ainsi que le met en évidence le ministère public ; en l'espèce, les garanties applicables aux licenciements collectifs ne seraient pas assurées avec l'interprétation donnée par la jurisprudence nationale [OMISSIS] [en ce qui concerne la] période de référence.

« 48 À cet égard, il convient de rappeler que la directive 98/59 ne définit pas expressément la notion de « licenciement ». Néanmoins, eu égard à l'objectif poursuivi par cette directive et au contexte dans lequel s'insère l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de celle-ci, il y a lieu de considérer qu'il s'agit d'une notion de droit de l'Union qui ne peut se définir par référence aux législations des États membres. En l'occurrence, cette notion doit être interprétée en ce sens qu'elle englobe toute cessation du contrat de travail non voulue par le travailleur, et donc sans son consentement (arrêts *Commission/Portugal*, C-55/02, EU:C:2004:605, points 49 à 51, *Agorastoudis e.a.*, C-187/05 à C-190/05, EU:C:2006:535, point 28).

49 En outre, il y a lieu de relever qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour que les licenciements se distinguent des cessations du contrat de travail qui sont, dans les conditions énoncées à l'article 1^{er}, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 98/59, assimilées aux licenciements par le défaut de consentement du travailleur (arrêt *Commission/Portugal*, C-55/02, EU:C:2004:605, point 56). **[Or. 13]**

[...]

51 En effet, d'une part, eu égard à la finalité de la directive 98/59 qui vise, ainsi qu'il ressort de son considérant 2, notamment le renforcement de la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, les notions définissant le champ d'application de ladite directive ne sauraient recevoir une interprétation restrictive, y compris la notion de "licenciement" figurant à l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, point 44). »

V. MOTIFS DU RENVOI PRÉJUDICIEL

1. - Nous exposons ci-après les motifs pour lesquels le juge de céans considère comme nécessaire que la Cour interprète la définition de la période pertinente pour considérer que les cessations des contrats de travail constituent un licenciement collectif.

2. - Tout d'abord, il y a lieu de souligner que les limites temporelles, ou périodes de référence, prévues par la directive 98/59 et par l'article 51 du code du travail sont différentes, car alors que la disposition de l'Union établit deux périodes, de 30 et de 90 jours selon les personnes concernées par les cessations pouvant être prises en compte, la disposition nationale établit une période unique de 90 jours, ce que la jurisprudence a considéré comme plus favorable que la disposition de l'Union, étant donné qu'un délai plus long offre plus de garanties et de protection aux travailleurs. Cependant, nous nous trouverions en l'espèce dans la même situation que dans la demande de décision préjudicielle sur laquelle la Cour s'est prononcée par l'arrêt du 13 mai 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), c'est à dire que la disposition espagnole pourrait être plus favorable que celle de l'Union si l'on ne considère pas qu'elle exclut les termes dans lesquels la directive est formulée.

3. - Dans cet arrêt, la Cour a analysé le décalage entre la directive et la disposition espagnole en ce qui concerne l'entité à laquelle il y a lieu d'appliquer les seuils numériques relatifs aux intéressés - établissement ou entreprise - et a conclu qu'une réglementation nationale qui introduit, comme seule unité de référence, l'entreprise et non l'établissement, lorsque l'application de ce critère a pour conséquence de faire obstacle à la procédure d'information et de consultation prévue [dans la] directive, alors que si l'établissement était utilisé comme unité de référence, les licenciements concernés devraient être qualifiés de « licenciements collectifs », doit être interprétée en ce sens que le remplacement de la notion d'« établissement » par celle d'« entreprise » ne peut être considéré comme favorable aux travailleurs qu'à la condition que cet élément soit additionnel et n'implique pas l'abandon ou la réduction de la protection accordée aux travailleurs dans le cas où, en prenant en compte la notion d'établissement, le nombre de licenciements requis par la directive 98/59 aux fins de la qualification de « licenciements collectifs » est atteint.

4. – Le raisonnement qui sous-tend la présente demande de décision préjudicielle va dans le même sens. Le doute ne porte pas sur la formule adoptée par l'Espagne pour transposer la directive, c'est à dire sur le point de savoir si elle est plus favorable que la disposition de l'Union mais, selon le juge de céans, il est nécessaire de préciser si la manière dont les périodes de 30 et de 90 jours doivent être prises en compte, en [Or. 14] particulier la période de 90 jours, doit être interprétée comme le fait la jurisprudence espagnole. Ainsi, l'objet de la procédure actuelle est la bonne interprétation de l'article 1^{er}, paragraphe 1, point ii) (*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*), en ce que, dans l'espèce, au cours des 90 jours à compter de la date de licenciement de la requérante [OMISSIS] 35 cessations qui peuvent être prises en compte se sont produites, puis l'entreprise a cessé ses activités.

5. - Ce qui est certain est que lorsque la directive fixe des périodes de référence, elle n'indique nullement que la prise en compte [s'effectue] sur des périodes successives de 90 jours, c'est à dire qu'elle ne précise pas [si] le calcul doit être effectué en remontant le temps ou en avançant. La jurisprudence espagnole, lorsqu'elle interprète l'article 51 du code du travail, déclare que la prise en compte s'effectue obligatoirement en remontant le temps, ce qui n'est établi dans aucune disposition et entraîne une restriction injustifiée du droit de participation et de consultation des représentants des travailleurs. N'oublions pas que l'objectif de la disposition de l'Union est de promouvoir la consultation et la participation des représentants des travailleurs et que cela n'aurait pas de sens de garantir ladite consultation et participation si l'on considérait qu'elle a eu lieu au cours d'une période antérieure au licenciement, mais pas postérieure.

6. - Il est vrai que l'article 51, paragraphe 1, dernier alinéa, du code du travail vise à poursuivre les comportements frauduleux consistant à égrener les licenciements pour éviter la consultation et la participation des représentants des travailleurs, mais il est possible d'atteindre cet objectif de manière plus rigoureuse si l'on prend en compte la période de référence dans les deux sens, ce qui permettrait au travailleur d'invoquer d'autres licenciements individuels qu'il pouvait ignorer au moment [où] le sien s'est produit, mais qui par la suite, additionnés au sien, donnent le nombre de cessations prévues pour conclure à l'existence d'un véritable licenciement collectif. À cet égard, il est nécessaire de tenir compte du fait que la disposition contre les fraudes figurant au dernier alinéa de l'article 51, paragraphe 1, du code du travail peut être invoquée dans le cadre de la procédure judiciaire concernant le licenciement attaqué par le travailleur, de telle sorte que le législateur espagnol prévoit lui-même déjà la possibilité qu'au moment du licenciement du travailleur, l'existence de ces licenciements ou cessations de contrats postérieures soit inconnue, et confie au juge la mission de contrôler si une fraude a ou non été commise dans le cadre de ces cessations postérieures [;] en d'autres termes, rien ne s'oppose à ce que des faits nouveaux ou récemment connus soient versés au dossier aux fins de leur appréciation.

7. - Il est même possible de considérer que le fait de ne pas prendre en compte les cessations postérieures conjointement, aux fins de déterminer si un licenciement collectif s'est produit, comporte un certain degré d'arbitraire, étant donné que ce travailleur ne pourra pas les invoquer alors que les travailleurs qui forment par la suite un recours contre leur licenciement pourront le faire.

8. - Enfin, même si l'on peut considérer que l'existence d'une disposition contre les fraudes rend la législation espagnole [OMISSIS] plus favorable que les dispositions de la directive, cela ne signifie pas qu'il faille cesser d'appliquer la disposition de l'Union telle qu'elle est formulée étant donné que, comme indiqué plus haut, les seuils et périodes de référence doivent être considérés comme des minimas échappant à la disposition des États membres. [Or. 15]

Leur caractère indisponible, sauf si les conditions prévues sont plus favorables, ainsi que leur autonomie, supposent que ceux-ci doivent également être interprétés de manière autonome. Ainsi, donc, rien ne s'oppose à ce que la période de référence soit prise dans toute son étendue, pour les cessations antérieures ou postérieures – 30 ou 90 jours entiers avant ou après le licenciement - cette période pouvant même être prise en partie avant et en partie après, c'est à dire que l'on pourrait par exemple prendre en compte les cessations survenues 60 jours avant le licenciement du travailleur et celles qui se sont produites 30 jours après. En d'autres termes, afin de disposer d'un tableau complet de la situation, il est nécessaire de prendre en compte les 90 ou 30 jours au cours desquels se produit le licenciement du travailleur en cause, que celui-ci ait lieu avant, après, ou au cours de cette période de référence.

9. – [C'est pourquoi] [OMISSIS] accueillant la proposition du ministère public, nous considérons comme nécessaire, pour résoudre le [présent litige] [OMISSIS] de demander si seules les cessations antérieures au licenciement individuel objet de la procédure doivent être prises en compte en tant que fait objectif, étant donné que l'interprétation généralement admise est précisément celle-ci, et si la prise en compte des cessations postérieures est réservée au moment où la juridiction considère que les cessations ont été réalisées dans l'intention d'éviter l'application des dispositions qui réglementent le licenciement collectif.

[OMISSIS]

[Première question préjudicielle, répétée dans le dispositif]

10. - Une deuxième question découle nécessairement des éléments exposés au point précédent car, comme il ressort de la disposition espagnole (l'article 51, paragraphe 1, dernier alinéa du code du travail), il n'est possible de prendre en compte les cessations postérieures à celle qui fait l'objet de la procédure que s'il est jugé que l'employeur a agi frauduleusement, alors que la directive ne mentionne nullement cette appréciation. Il est vrai que cette disposition relative à la période postérieure à la date du licenciement attaqué pourrait être considérée comme [OMISSIS] plus favorable que la teneur de la directive, mais il en irait

ainsi s'il était exclu * que le sens de la directive, telle qu'elle est rédigée et pourrait être interprétée par la Cour, n'établit pas une prise en compte dans les deux sens. [OMISSIS]

[OMISSIS] [Or. 16] [OMISSIS]

[deuxième question préjudicielle, répétée dans le dispositif]

11. - Enfin, une troisième question porte sur les doutes exprimés au point 8, à savoir sur le point de savoir si l'intégralité des 30 ou des 90 jours doit être prise en compte avant ou après le licenciement individuel attaqué ou s'il est possible de prendre en compte une partie de ces jours avant et une autre après ce licenciement, toujours en respectant au total la période de référence établie dans la directive [.]

[OMISSIS]

[répétition de la troisième question préjudicielle]

ORDONNE

Premièrement : la Cour de justice de l'Union européenne est saisie des questions préjudicielles suivantes :

Première question : l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), points i) et ii), 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-il être interprété en ce sens que les 30 ou 90 jours pris en compte aux fins de la période de référence fixée pour conclure à l'existence d'un licenciement collectif précèdent toujours la date du licenciement individuel objet de la procédure ?

Deuxième question : l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), points i) et ii), de la directive 98/59, doit-il être interprété en ce sens que les 30 ou 90 jours pris en compte aux fins de la période de référence fixée pour conclure à l'existence d'un licenciement collectif peuvent suivre la date du licenciement individuel objet de la procédure, sans qu'il soit nécessaire que les cessations de relations de travail postérieures soient considérées comme frauduleuses ?

Troisième question : les périodes de référence prévues à l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), points i) et ii), de la directive 98/59 peuvent-elles être interprétées de manière à permettre la prise en compte des licenciements ou cessations survenus au cours d'une période de 30 ou 90 jours, le licenciement objet de la procédure s'étant produit pendant cette période ?

* Ndt : il convient probablement de lire « s'il était établi ».

[OMISSIS] **[Or. 17]** [OMISSIS]

[OMISSIS]

[Formules procédurales finales et signatures]

DOCUMENT DE TRAVAIL