



COMMUNIQUE DE PRESSE n° 29/24

Luxembourg, le 20 février 2024

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-715/20 | X (Absence de motifs de résiliation)

Un travailleur engagé à durée déterminée doit être informé des motifs de résiliation avec préavis de son contrat de travail si cette information est prévue pour un travailleur à durée indéterminée

Une réglementation nationale prévoyant la communication de ces motifs aux seuls travailleurs à durée indéterminée porte atteinte au droit fondamental à un recours effectif du travailleur à durée déterminée

Le droit de l'Union s'oppose à une réglementation nationale permettant à un employeur de ne pas motiver la résiliation avec préavis d'un contrat de travail à durée déterminée alors qu'il y est obligé lorsqu'il résilie un contrat de travail à durée indéterminée. Dans une telle hypothèse, un travailleur engagé à durée déterminée est privé d'une information importante pour apprécier l'éventuel caractère injustifié de son licenciement et, le cas échéant, pour agir en justice. Vu que cette différence de traitement porte atteinte au droit fondamental à un recours effectif, la juridiction nationale saisie d'un litige opposant des particuliers est tenue de laisser inappliquée, dans la mesure nécessaire, la réglementation nationale lorsqu'il ne lui est pas possible de l'interpréter de manière conforme.

Une juridiction polonaise est saisie d'un litige opposant un travailleur, employé en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, à son ancien employeur. Conformément à la législation nationale, ce dernier a résilié le contrat avec préavis sans indiquer les motifs de sa décision. Soulevant le caractère illicite de son licenciement, le travailleur estime que l'absence d'une telle indication viole le principe de non-discrimination consacré en droit de l'Union ainsi qu'en droit polonais. Il fait valoir qu'une obligation de communiquer les motifs existe pourtant, dans la réglementation polonaise, en ce qui concerne la résiliation de contrats de travail à durée indéterminée.

Le juge polonais demande à la Cour de justice si cette différence d'exigences en matière de résiliation, en fonction du type de contrat de travail concerné, est compatible avec l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée ¹. Il souhaite aussi savoir si cet accord peut être invoqué dans un litige opposant des particuliers.

Dans son arrêt, la Cour rappelle que **l'accord-cadre vise à améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination.**

Lorsqu'il ne reçoit pas d'informations quant aux motifs de résiliation du contrat, le travailleur à durée déterminée est privé d'une information importante pour apprécier l'éventuel caractère injustifié de son licenciement. Il ne dispose dès lors pas, en amont, d'une information pouvant être déterminante aux fins du choix d'engager ou non une action en justice. **Ainsi, la législation polonaise en question institue une différence de traitement au détriment des travailleurs employés à durée déterminée.** Néanmoins, il appartiendra à la juridiction nationale de vérifier que le travailleur à durée déterminée se trouve, en l'espèce, dans une situation comparable à celle d'un travailleur engagé à durée indéterminée par le même employeur.

En outre, la Cour considère **que la seule nature temporaire d'une relation de travail ne justifie pas le traitement moins favorable des travailleurs à durée déterminée.** La flexibilité inhérente à cette forme de

contrat de travail ne serait pas affectée par la communication des motifs de licenciement.

Bien qu'obligé de garantir le plein effet du droit de l'Union, le juge national ne serait pas, en l'occurrence, tenu d'écarter la disposition nationale en raison du seul fait qu'elle est contraire à l'accord-cadre. Annexé à une directive, celui-ci n'est en effet pas invocable dans un litige entre des particuliers. Toutefois, **la différence de traitement en question porte également atteinte au droit à un recours effectif**, tel que garanti par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Partant, le juge national est obligé de laisser inappliquée, dans la mesure nécessaire, la réglementation nationale en cause afin de garantir le plein effet de ce droit lorsqu'il ne lui est pas possible d'interpréter le droit national applicable de manière conforme.

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 et, le cas échéant, le résumé](#) de l'arrêt sont publiés sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Amanda Nouvel ☎ (+352) 4303 2524.

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

Restez connectés !



¹ [Directive 1999/70/CE](#) du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.