



## COMMUNIQUE DE PRESSE n° 112/24

Luxembourg, le 11 juillet 2024

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-196/23 | [Plamaro]<sup>1</sup>

### La directive relative aux licenciements collectifs s'applique également en cas de départ à la retraite de l'employeur

Un entrepreneur est parti à la retraite. Son départ a occasionné la cessation des 54 contrats de travail dans les huit établissements de son entreprise. Huit employés ont contesté le licenciement irrégulier dont ils estiment avoir fait l'objet. Leur recours a été rejeté. Le tribunal espagnol saisi de l'appel doit déterminer la validité des cessations des contrats de travail.

La loi espagnole prévoit une procédure de consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciement collectif. Or, cette procédure ne s'applique pas dans les cas où les cessations ont été causées par le départ à la retraite de l'employeur personne physique. Le tribunal espagnol se demande, cependant, si cette exclusion est conforme à la directive relative aux licenciements collectifs<sup>1</sup>. Il a donc interrogé la Cour de justice sur ce point.

La Cour rappelle tout d'abord que **l'objectif principal de la directive** est celui de **faire précéder les licenciements collectifs d'une consultation des représentants des travailleurs et de l'information de l'autorité publique compétente**. Elle ajoute que, selon sa jurisprudence constante, il y a **licenciement collectif** au sens de cette directive lorsque des cessations de contrat de travail se produisent **sans le consentement des travailleurs** concernés.

Dès lors, elle considère que **la loi espagnole est contraire à la directive**. En effet, **cette dernière s'applique, en cas de départ à la retraite de l'employeur**, lorsque les seuils de licenciements prévus sont atteints<sup>2</sup>. La Cour précise que **ce cas ne peut pas être assimilé à celui du décès de l'employeur** – à propos duquel elle a précédemment jugé que la directive ne s'appliquait pas<sup>3</sup> – car, à la différence d'un employeur décédé, l'employeur qui part à la retraite est, en principe, en mesure de mener des consultations visant, entre autres, à éviter les cessations ou à réduire leur nombre ou, en tout cas, à atténuer les conséquences de celles-ci.

**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.

<sup>1</sup> Le nom de la présente affaire est un nom fictif. Il ne correspond au nom réel d'aucune partie à la procédure.

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.

**Restez connectés !**



<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.

<sup>2</sup> Pour une période de 30 jours : un nombre de licenciements au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ; un nombre de licenciements au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ; un nombre de licenciements au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs. Pour une période de 90 jours, un nombre de licenciements 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, 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.

<sup>3</sup> Arrêt de la Cour du 10 décembre 2009, Rodríguez Mayor e.a., [C-323/08](#).