



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 55/15

Luxembourg, le 13 mai 2015

Arrêt dans l'affaire C-392/13

Andrés Rabal Cañas / Nexea Gestión Documental SA, Fondo de Garantía Salarial

La définition de licenciement collectif, retenue par la loi espagnole, est contraire au droit de l'Union

La réglementation espagnole introduit l'« entreprise » comme seule unité de référence, ce qui peut faire obstacle à la procédure d'information et de consultation prévue en droit de l'Union alors que les licenciements auraient dû être qualifiés de « licenciement collectif » si l'établissement avait été retenu comme unité de référence

Une directive de l'Union¹ prévoit que, 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. Par « licenciements collectifs », on entend, entre autres, 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, pour une période de 90 jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés. La directive ne s'applique pas aux licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, à moins que ces licenciements n'interviennent avant le terme ou l'accomplissement de ces contrats.

À compter de janvier 2008, M. Andrés Rabal Cañas a travaillé comme agent qualifié de Nexea, une société du groupe commercial Correos. L'activité commerciale de Nexea consiste à fournir des services de courrier hybride. En juillet 2012, Nexea détenait deux établissements à Madrid et à Barcelone, lesquels employaient respectivement 164 et 20 personnes. Entre octobre et novembre 2012, 5 contrats de travail à durée déterminée sont arrivés à échéance (à savoir 3 au sein de l'établissement de Madrid et 2 au sein de celui de Barcelone). Moins de 90 jours plus tard, au mois de décembre 2012, 13 autres salariés de l'établissement de Barcelone (dont M. Rabal Cañas) ont été licenciés pour des raisons économiques. M. Rabal Cañas a contesté son licenciement devant le Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (juge unique en matière sociale n° 33 de Barcelone, Espagne), au motif que Nexea aurait, de manière frauduleuse, éludé l'application de la procédure relative aux licenciements collectifs qui, en vertu de la directive, revêtirait un caractère obligatoire.

Selon la loi espagnole, un licenciement est considéré comme collectif lorsque des contrats de travail viennent à cesser pour des causes économiques, techniques ou organisationnelles et que, au cours d'une période de 90 jours, une telle cessation affecte notamment au minimum 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises qui emploient entre 100 et 300 travailleurs (cas dans lequel Nexea se trouve si l'on prend en compte le nombre d'effectifs combiné des établissements de Madrid et de Barcelone). Le juge espagnol précise que si les 5 contrats de travail qui ont pris fin, en raison de leur caractère temporaire, au cours des mois d'octobre et de novembre 2012 devaient être ajoutés aux 13 licenciements effectués au mois de décembre 2012, le nombre total de cessations de contrats de travail serait égal à 18 au cours d'une période de 90 jours, ce nombre représentant plus de 10 % des effectifs requis par la législation espagnole pour pouvoir les qualifier de « licenciements collectifs ».

En substance, le juge espagnol demande (i) si la directive s'oppose à une réglementation nationale qui définit la notion de « licenciements collectifs » en utilisant comme seule unité de

¹ 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).

référence l'entreprise (en l'espèce, Nexea qui comprend à la fois les établissements de Madrid et de Barcelone) au lieu de l'établissement (en l'espèce, l'établissement de Barcelone), (ii) si, afin de constater que des licenciements collectifs ont été effectués, il y a également lieu de prendre en compte les cessations individuelles des contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, dans le cas où ces cessations interviennent à la date d'échéance du contrat ou à la date à laquelle la tâche a été accomplie, et (iii) si, afin de constater l'existence de licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, il est nécessaire que la cause de tels licenciements collectifs découle d'un même cadre de recrutement collectif pour une même durée ou une même tâche.

Dans son arrêt de ce jour, la Cour rappelle tout d'abord que, lorsqu'une entreprise comprend plusieurs entités, c'est l'entité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche qui constitue l'« établissement » au sens de la directive. Il y a donc lieu de prendre en considération le nombre de licenciements effectués dans chaque établissement distinct d'une même entreprise².

La Cour déclare qu'**une réglementation nationale qui introduit, comme seule unité de référence, l'entreprise au lieu de l'établissement méconnaît la directive, lorsque l'application de ce critère a pour conséquence d'exclure la procédure d'information et de consultation prévue dans la directive, alors que les licenciements auraient dû être qualifiés de « licenciement collectif » si l'établissement avait été retenu comme unité de référence.** Le remplacement de la notion d'« établissement » par celle d'« entreprise » ne peut donc être considéré comme favorable aux travailleurs qu'à la condition que cet élément soit additionnel et n'implique pas un abandon ou une réduction de la protection qui aurait été accordée aux travailleurs si le nombre de licenciements requis par la directive aux fins de la qualification de « licenciements collectifs » avait été atteint en utilisant la notion d'établissement.

Néanmoins, la Cour signale que, dans le cas de M. Rabal Cañas, les licenciements n'atteignaient pas le seuil d'application prévu par la loi espagnole au niveau de l'entreprise (Nexea). Elle ajoute que, puisque l'établissement de Barcelone n'employait pas, au cours de la période concernée, plus de 20 travailleurs, le seuil d'application prévu par la directive n'a pas non plus été atteint. Dès lors, **la directive ne s'applique pas en l'espèce.**

S'agissant de la question relative à la prise en considération des **contrats conclus pour une durée ou une tâche déterminées**, la Cour signale que l'exclusion de tels contrats du champ d'application de la directive ressort clairement du texte et de la structure de celle-ci. En effet, de tels contrats cessent non pas à l'initiative de l'employeur, mais en vertu des clauses qu'ils contiennent ou en vertu de la loi applicable, et ce, à la date à laquelle ils arrivent à échéance ou à laquelle la tâche en question a été accomplie. **Par conséquent, afin de constater que des « licenciements collectifs » ont été effectués au sens de la directive, il n'y a pas lieu de tenir compte des cessations individuelles de tels contrats.**

En ce qui concerne enfin la question relative à la cause des licenciements collectifs, la Cour déclare que, **pour constater l'existence de licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, il n'est pas nécessaire que la cause de tels licenciements collectifs découle d'un même cadre de recrutement collectif pour une même durée ou une même tâche.** La Cour observe que la directive n'utilise qu'un seul critère qualitatif (la cause du licenciement devant être « non inhérente à la personne des travailleurs »). L'introduction d'autres exigences limiterait le champ d'application de la directive et serait susceptible de porter atteinte à l'objectif de celle-ci de protéger les travailleurs en cas de licenciements collectifs.

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

² Voir également l'arrêt de ce même jour *Lyttle e.a.* (affaire [C-182/13](#)) ainsi que l'arrêt du 30 avril 2015 *USDAW et Wilson* (affaire [C-80/14](#), [CP n° 47/15](#)).

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