



Selon l'avocat général Sharpston, un licenciement collectif ne constitue pas toujours un « cas d'exception » autorisant le licenciement d'une travailleuse enceinte

En cas de licenciement collectif, le licenciement des travailleuses enceintes ne peut se faire que dans des cas exceptionnels non liés à leur état, lorsqu'il n'existe aucune possibilité plausible d'affecter ces travailleuses à un autre poste compatible avec leur état

Le 9 janvier 2013, la société espagnole Bankia a lancé une période de consultation des représentants des travailleurs en vue de procéder à un licenciement collectif. Le 8 février 2013, le groupe spécial de négociation est parvenu à un accord établissant les critères à appliquer pour choisir les travailleurs à licencier et ceux à maintenir en poste dans l'entreprise.

Le 13 novembre 2013, Bankia a notifié à M^{me} Jessica Porras Guisado, alors enceinte, une lettre de licenciement conformément à l'accord élaboré par le groupe spécial de négociation. Cette lettre indiquait notamment que, dans le cas concret de la province dans laquelle elle travaillait, il était nécessaire de réduire fortement les effectifs et qu'il résultait de la procédure d'évaluation réalisée au sein de l'entreprise pendant la période de consultation qu'elle avait obtenu l'une des notes les moins élevées de la province.

M^{me} Porras Guisado a contesté son licenciement devant le Juzgado Social n° 1 de Mataró (tribunal du travail n° 1 de Mataró, Espagne), qui s'est prononcé en faveur de Bankia. Elle a alors interjeté appel de ce jugement devant le Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (cour supérieure de justice de Catalogne, Espagne). Ce dernier demande à la Cour de justice d'interpréter l'interdiction de licencier les travailleuses enceintes, en particulier dans le contexte d'une procédure de licenciement collectif.

Dans ses conclusions de ce jour, l'avocat général Eleanor Sharpston considère tout d'abord que **la directive sur les travailleuses enceintes**¹ protège les travailleuses « pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité », même si elles n'ont pas encore forcément informé leur employeur de leur état. La **dérogation permettant le licenciement de travailleuses enceintes s'applique uniquement dans des cas d'exception non liés à leur état**. Par ailleurs, la directive sur les licenciements collectifs² définit la notion de licenciement collectif comme tout « licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs ».

En ce qui concerne l'interaction entre ces deux directives, **l'avocat général considère que** les conditions auxquelles le licenciement d'une travailleuse enceinte est subordonné (à savoir des « cas d'exception non liés à [son] état, admis par les législations/ou pratiques nationales ») ne doivent pas être interprétées comme correspondant exactement à l'expression « un ou plusieurs

¹ Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1). À l'époque litigieuse, elle s'appliquait dans sa version telle que modifiée par la directive 2007/30/CE du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2007 (JO L 165, p. 21).

² 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).

motifs non inhérents à la personne des travailleurs ». **Dans le cadre de la directive sur les licenciements collectifs, il existe effectivement des situations qualifiées d'exceptionnelles. Cependant, tout licenciement collectif n'est pas nécessairement un « cas d'exception » au sens de la directive sur les travailleuses enceintes.** Par conséquent, il appartient à la juridiction nationale de vérifier au cas par cas la présence éventuelle d'un tel « cas d'exception » afin de déterminer s'il y a lieu d'appliquer la dérogation à l'interdiction de licencier des travailleuses enceintes.

L'avocat général considère en outre que, **pour pouvoir légalement licencier une travailleuse enceinte sur le fondement de la dérogation relative aux « cas d'exception », il ne suffit pas d'invoquer des motifs liés à son poste de travail dans le contexte d'un licenciement collectif** ni, d'ailleurs, en dehors d'un tel contexte : **il faut en outre qu'il n'y ait aucune possibilité plausible d'affecter la travailleuse enceinte à un autre poste compatible avec son état.**

L'avocat général précise qu'une « réaffectation à un autre poste de travail » n'est pas la même chose qu'un « maintien dans l'entreprise ». La réaffectation à un autre poste n'est possible que si un tel poste est vacant ou peut être libéré en transférant son titulaire vers un autre poste et en réaffectant la travailleuse au poste ainsi devenu vacant, alors que le maintien dans l'entreprise signifie que, quoi qu'il arrive, la travailleuse enceinte conservera son emploi. À cet égard, **la directive sur les travailleuses enceintes n'oblige pas les États membres à accorder de manière spécifique aux travailleuses enceintes une priorité au maintien dans l'entreprise en cas de licenciement collectif.** Si cette directive est correctement transposée en droit national, la législation nationale qui en résulte doit normalement assurer qu'une travailleuse enceinte est effectivement maintenue dans son emploi en cas de licenciement collectif.

L'avocat général estime par ailleurs que **la directive sur les travailleuses enceintes impose aux États membres d'assurer aux travailleuses enceintes tant une protection contre le licenciement lui-même (protection préventive) qu'une protection contre les effets d'un licenciement prohibé qui se serait néanmoins produit (protection corrective).** Dans ce contexte, l'avocat général indique que la législation espagnole applicable prévoit manifestement qu'un licenciement illégal est « nul de plein droit ». Elle semble donc fournir une protection corrective plutôt qu'une protection préventive. Si tel est le cas, la législation espagnole ne semble pas remplir les exigences de la directive sur les travailleuses enceintes.

En dernier lieu, l'avocat général conclut que, **pour remplir les conditions de la directive sur les travailleuses enceintes, un préavis de licenciement doit à la fois se faire par écrit et exposer des motifs justifiés concernant les cas d'exception non liés à la grossesse qui permettent le licenciement.** Dans le contexte d'un licenciement collectif, un préavis de licenciement qui se borne à fournir les motifs généraux des licenciements et les critères de sélection, sans expliquer en quoi le licenciement d'une travailleuse enceinte est licite au motif que les circonstances spécifiques du licenciement collectif en question font de celui-ci un « cas d'exception », n'est pas conforme à cette exigence.

RAPPEL : Les conclusions de l'avocat général ne lient pas la Cour de justice. La mission des avocats généraux consiste à proposer à la Cour, en toute indépendance, une solution juridique dans l'affaire dont ils sont chargés. Les juges de la Cour commencent, à présent, à délibérer dans cette affaire. L'arrêt sera rendu à une date ultérieure.

NOTE : 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](#) des conclusions est publié sur le site CURIA le jour de la lecture.

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