



Les travailleuses enceintes peuvent être licenciées en raison d'un licenciement collectif

Dans un tel cas, l'employeur doit fournir à la travailleuse enceinte licenciée les motifs justifiant le licenciement ainsi que les critères objectifs retenus pour désigner les travailleurs à licencier

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 ainsi que les critères établissant une priorité de maintien des postes dans l'entreprise.

Le 13 novembre 2013, Bankia a notifié à une travailleuse, 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.

La travailleuse en question a contesté son licenciement devant le Juzgado de lo 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, prévue dans la directive 92/85 sur la sécurité et la santé des travailleuses enceintes¹, dans le contexte d'une procédure de licenciement collectif au sens de la directive 98/59 sur les licenciements collectifs².

En effet, la directive 92/85 interdit le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales.

Par son arrêt de ce jour, la Cour dit pour droit que la directive 92/85 ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant le licenciement d'une travailleuse enceinte en raison d'un licenciement collectif. La Cour rappelle tout d'abord qu'une décision de licenciement prise pour des motifs essentiellement liés à l'état de grossesse de l'intéressée est incompatible avec l'interdiction de licenciement prévue dans cette directive. En revanche, une décision de licenciement prise, pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, pour des motifs non liés à l'état de grossesse de la travailleuse n'est pas contraire à la directive 92/85 si l'employeur donne par écrit des motifs justifiés de licenciement et que le licenciement de l'intéressée est admis par la législation et/ou la pratique de l'État membre concerné. Il s'ensuit que **les motifs non inhérents à la personne des travailleurs, qui peuvent**

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 1992, L 348, p. 1).

² Directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO 1998, L 225, p. 16).

être invoqués dans le cadre des licenciements collectifs au sens de la directive 98/59, relèvent des cas d'exception non liés à l'état des travailleuses au sens de la directive 92/85.

La Cour déclare ensuite que **la directive 92/85 ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant à l'employeur de licencier une travailleuse enceinte dans le cadre d'un licenciement collectif sans lui fournir d'autres motifs que ceux justifiant ce licenciement collectif, pour autant que soient indiqués les critères objectifs retenus pour désigner les travailleurs à licencier.** À cet effet, les deux directives combinées exigent uniquement que l'employeur : i) expose par écrit les motifs non inhérents à la personne de la travailleuse enceinte pour lesquels il effectue le licenciement collectif (notamment des motifs économiques, techniques ou relatifs à l'organisation ou à la production de l'entreprise) et ii) indique à la travailleuse concernée les critères objectifs retenus pour désigner les travailleurs à licencier.

En réponse à une autre question du Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, **la Cour dit également pour droit que la directive 92/85 s'oppose à une réglementation nationale qui n'interdit pas, en principe, le licenciement d'une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante à titre préventif et qui prévoit uniquement, à titre de réparation, la nullité de ce licenciement lorsque celui-ci est illégal.** La Cour souligne que la directive 92/85 opère une distinction expresse entre, d'une part, la protection contre le licenciement lui-même, à titre préventif, et, d'autre part, la protection contre les conséquences du licenciement, à titre de réparation. Les États membres sont dès lors tenus d'établir cette double protection. La protection préventive revêt une importance spécifique dans le cadre de la directive 92/85, vu le risque qu'un éventuel licenciement fait peser sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, y compris le risque particulièrement grave d'inciter la travailleuse enceinte à interrompre volontairement sa grossesse. L'interdiction de licenciement figurant dans la directive répond à ce souci. Ainsi, la Cour considère que **la protection à titre de réparation, même dans l'hypothèse où elle aboutit à la réintégration de la travailleuse licenciée et au versement des salaires non perçus en raison du licenciement, ne peut remplacer la protection à titre préventif.** Par conséquent, **les États membres ne peuvent pas se limiter à prévoir uniquement, à titre de réparation, la nullité de ce licenciement lorsque celui-ci n'est pas justifié.**

En réponse à deux autres questions de la juridiction espagnole, **la Cour déclare que la directive 92/85 ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui, dans le cadre d'un licenciement collectif, ne prévoit ni une priorité de maintien des postes ni une priorité de reclassement applicables préalablement à ce licenciement, pour les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes.** En effet, la directive 92/85 n'impose pas aux États membres de prévoir de telles priorités. **Néanmoins, puisque la directive ne contient que des prescriptions minimales, les États membres ont la faculté de garantir une protection plus élevée aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes.**

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](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

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