

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL  
M. L. A. GEELHOED  
présentées le 27 juin 2002 <sup>1</sup>

I — Introduction

II — Cadre juridique

A — *Le droit communautaire*

2. L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive énonce:

1. Dans cette affaire, la juridiction espagnole a posé plusieurs questions relatives à l'interprétation de la directive 80/987/CEE du Conseil, du 20 octobre 1980, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur <sup>2</sup> (ci-après la «directive»). Ces questions visent pour l'essentiel à savoir si les salaires dus par un employeur à un travailleur à la suite d'un licenciement abusif constituent des créances au sens de la directive, si ces créances doivent être déclarées par une décision judiciaire ou administrative et enfin si la directive bénéficie de l'application directe dans l'hypothèse où la législation nationale a exclu une telle situation.

«La présente directive s'applique aux créances des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail et existant à l'égard d'employeurs qui se trouvent en état d'insolvabilité au sens de l'article 2 paragraphe 1.»

3. L'article 2, paragraphe 2, indique:

«La présente directive ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition des termes 'travailleur salarié', 'employeur', 'rémunération', 'droit acquis' et 'droit en cours d'acquisition'.»

1 — Langue originale: le néerlandais.

2 — JO L 283, p. 23.

4. L'article 3, paragraphe 1, et l'article 4, paragraphes 1 et 3, énoncent:

Lorsque les États membres font usage de cette faculté, ils communiquent à la Commission les méthodes selon lesquelles ils fixent le plafond.»

«Article 3

5. L'article 10 de la directive dispose:

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que des institutions de garantie assurent, sous réserve de l'article 4, le paiement des créances impayées des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail et portant sur la rémunération afférente à la période qui se situe avant une date déterminée.

«La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres:

a) de prendre les mesures nécessaires en vue d'éviter des abus;

b) ...»

Article 4

1. Les États membres ont la faculté de limiter l'obligation de paiement des institutions de garantie, visée à l'article 3.

B — *Le droit national*

3. Toutefois, les États membres peuvent, afin d'éviter le versement de sommes allant au-delà de la finalité sociale de la présente directive, fixer un plafond pour la garantie de paiement des créances impayées des travailleurs salariés.

6. Le Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (fonds de garantie salariale) est un organisme autonome relevant du Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (ministère du Travail et de la Sécurité sociale) auquel est attribuée la fonction de fonds de garantie au sens de l'article 3 de la directive dans le cadre de la mise en œuvre de celle-ci.

7. Ce fonds de garantie est garant des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité d'un employeur. Suivant l'article 33 de l'Estatuto de los Trabajadores (loi portant statut des travailleurs), est considéré comme salaire le montant reconnu comme tel dans l'acte de conciliation ou dans la décision judiciaire à toutes les créances visées à l'article 26 de la loi sur le statut des travailleurs ainsi que «l'indemnité complémentaire au titre des arriérés de salaire décidée, le cas échéant, par la juridiction compétente».

8. L'article 26 de la loi portant statut des travailleurs définit la notion de salaire. Pour l'essentiel, sont considérés comme salaires tous les avantages économiques que les travailleurs perçoivent en espèces ou en nature en contrepartie des services qu'ils fournissent à titre professionnel.

9. Selon l'article 56, paragraphe 2, sous b), du même statut, les arriérés de salaire après licenciement abusif sont les salaires que l'entreprise doit dans tous les cas verser pour la période allant de la date du licenciement effectif à celle de la notification du jugement lorsque le licenciement d'un travailleur est jugé abusif ou lorsque l'entrepreneur reconnaît, en vertu de l'article 63 de la Ley Procesal Laboral (loi relative à la procédure du travail) relative à la procédure administrative précontentieuse prescrite en matière de conciliation,

que le licenciement est abusif et qu'il offre de payer l'indemnité légale en question ainsi que les salaires qui n'ont plus été versés depuis le licenciement. Il en est de même des salaires qui ont été convenus lors de la conciliation, également obligatoire, en présence de l'organe juridictionnel, et préalable à la procédure judiciaire proprement dite et pour laquelle le juge doit inciter les parties, ainsi qu'il est prévu à l'article 84, paragraphe 1, de la loi relative à la procédure du travail.

### III — Les faits au principal et la procédure

10. Le 30 mars 1997, M. Caballero, requérant au principal, a été licencié par l'entreprise AB Diario de Bolsillo SL. Ce licenciement s'est révélé abusif. L'employeur l'a reconnu lors d'une conciliation suivant une procédure administrative précontentieuse obligatoire selon le droit espagnol<sup>3</sup>. Par cette conciliation, les parties ont également convenu que l'employeur verserait la somme de 136 896 ESP en «salarios de tramitación» (salaires devant être versés en cas de licenciement abusif, ci-après les «arriérés de salaire»)<sup>4</sup>.

11. L'entreprise n'a pas versé les salaires en question, ce qui a entraîné l'ouverture de la

3 — Il s'agit en l'espèce d'une procédure de conciliation obligatoire en vertu de l'article 84 du statut des travailleurs.

4 — Il ressort du dossier que, en vertu de ladite conciliation, l'employeur devait reprendre M. Caballero «en service». Le montant cité couvre la période allant du licenciement à l'acte de conciliation.

procédure d'exécution. Par ordonnance du 7 juin 1997, cette entreprise a été déclarée insolvable. M. Caballero a dès lors demandé au Fogasa de verser les salaires précités. Cet organisme le lui a refusé par décision du 30 avril 1998.

12. M. Caballero a formé, le 21 janvier 1999, un recours devant le Juzgado de lo Social nº 2 de Albacete en sollicitant la condamnation du Fogasa. Par jugement du 16 avril 1999, ce tribunal a rejeté la demande au motif que l'article 33 du statut des travailleurs n'engage la responsabilité subsidiaire du fonds de garantie salariale en matière d'arriérés de salaire, en cas de déclaration d'insolvabilité de l'entreprise, que lorsque ces montants ont été fixés par la juridiction compétente et non lorsqu'ils résultent d'une conciliation.

13. M. Caballero a interjeté appel de ce jugement à la «Sala de lo Social» du Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La-Mancha.

14. Cette juridiction se demande si les créances salariales reconnues dans une procédure obligatoire en présence du juge, intervenue à son initiative et devant être approuvée par lui, doit être considérée comme étant également incluse dans le champ d'application de la notion «créances des travailleurs» au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive et si le Fogasa ne doit pas être condamné au paiement de ladite créance.

15. À cet effet, la juridiction se fonde sur les éléments suivants:

a) En droit espagnol, il suffit, en cas d'insolvabilité de l'employeur, pour engager la responsabilité subsidiaire du Fogasa pour les créances salariales ordinaires correspondant à un travail presté et non rétribué par l'entrepreneur, à des primes salariales ou à des congés non payés par l'entreprise, que ladite créance ait été reconnue dans quelque type de conciliation que ce soit, obtenue soit en présence d'un organe juridictionnel, soit d'un organe administratif ou à la suite d'une décision judiciaire.

b) La procédure de conciliation obligatoire obtenue en présence d'une juridiction doit être approuvée par cette dernière. De plus, cette juridiction est tenue d'inciter les parties à négocier et leur accord peut, dans tous les cas, être également attaqué par le Fogasa.

c) L'engagement de la responsabilité subsidiaire du Fogasa présuppose une procédure judiciaire, après avoir tenté d'exécuter l'accord obtenu par conciliation, consistant en la déclaration judiciaire de l'insolvabilité de l'entreprise, dans laquelle le Fogasa dispose d'un droit spécifique d'intervention pour présenter toutes les observations qu'il estime pertinentes.

- d) Le Fogasa peut, par décision motivée rendue dans la procédure ouverte à la demande du travailleur, refuser le paiement subsidiaire demandé, s'il considère que l'accord de conciliation a été obtenu de manière frauduleuse. Il peut également le faire lorsque les créances salariales ont été reconnues dans un arrêt.
- e) Dans les deux cas (créance salariale ordinaire et créance salariale après licenciement abusif) ces créances résultent de l'existence d'un contrat de travail et la garantie d'intervention judiciaire est la même.
- 2) En cas de réponse affirmative, découle-t-il de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive 80/987 précitée une obligation que les créances des travailleurs salariés soient fixées par décision judiciaire ou administrative ou ces dernières englobent-elles toutes les créances de travail reconnues dans toute autre procédure légale pouvant être contrôlée juridictionnellement, telle qu'une conciliation, devant être obligatoirement tentée, obtenue en présence d'un organe juridictionnel, qui doit inciter les parties à négocier avant d'entamer la procédure litigieuse ainsi qu'approuver le contenu de la conciliation et qui peut refuser la conclusion de cette dernière s'il considère que son contenu est constitutif de préjudice grave pour l'une des parties, de fraude à la loi ou d'abus de droit?

#### IV — Questions préjudicielles

16. Ces considérations ont amené la juridiction au principal à poser les questions préjudicielles suivantes, par une ordonnance du 27 octobre 2000 parvenue au greffe de la Cour de justice le 30 novembre 2000:

- «1) Doit-on considérer une notion telle que celle en cause dans le présent litige, à savoir des arriérés de salaire que l'entreprise doit verser au travailleur du fait du caractère abusif d'un licenciement, comme incluse dans la notion de 'créances des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail' visée à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive 80/987/CEE du Conseil, du 20 octobre 1980, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur?
- 3) Si l'on considère que les arriérés de salaire convenus lors d'une conciliation réalisée en présence d'un organe juridictionnel et approuvée par celui-ci doivent être inclus dans ladite notion de créances des travailleurs salariés, la juridiction interne devant statuer sur le litige peut-elle ne pas appliquer la règle

de droit interne qui exclut cette créance de travail du champ de responsabilité de l'institution étatique de garantie interne, le fonds de garantie salariale, et appliquer directement l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive, dans la mesure où elle considère cette disposition claire, précise et inconditionnelle?»

## V — Analyse

### A — *Observations des parties*

17. Le gouvernement espagnol, le gouvernement du Royaume-Uni ainsi que la Commission et l'Autorité de surveillance AELE sont intervenus dans la procédure.

18. Selon le gouvernement espagnol, la notion d'«arriérés de salaire» ne tombe pas dans le champ d'application des «créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de relations de travail» au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive. Il considère que les arriérés de salaire n'ont pas une nature salariale, mais un caractère d'indemnisation, puisqu'ils ne correspondent pas à une période de travail, mais à la période écoulée entre le licenciement et la conciliation.

19. Le gouvernement du Royaume-Uni considère également que les arriérés de salaire constituent plutôt une indemnisation. Il fait observer à cet égard que, pour déterminer si les arriérés de salaire tombent dans le champ d'application de la notion de «créances des travailleurs», il y a lieu d'examiner si la directive oblige les États membres à garantir également le paiement des arriérés de salaire en cas d'insolvabilité de l'employeur. Il résulterait des dispositions combinées de l'article 3 et de l'article 1<sup>er</sup> de la directive qu'il doit s'agir de créances salariales et que ces créances salariales, telles que définies en droit national, doivent être garanties. Le gouvernement du Royaume-Uni souligne que la directive constitue une harmonisation minimale et que le contenu de la notion de salaire dépend de la définition nationale. Il appartiendrait donc aux juridictions nationales de qualifier les arriérés de salaire et d'appliquer à cet effet leur droit national. Vu que le législateur espagnol, selon les termes de l'article 33, paragraphe 2, de la loi sur le statut des travailleurs, aurait choisi de faire une distinction entre le salaire et l'indemnisation du caractère abusif du licenciement, ce pour quoi il serait compétent, il appartiendrait à l'État membre de déterminer s'il souhaite garantir un tel préjudice en cas d'insolvabilité d'un employeur. Par conséquent, il y a lieu de répondre à la première question par la négative.

20. La Commission considère que, pour déterminer la portée réelle de l'obligation de garantie salariale prévue par la directive, il est nécessaire d'examiner ses articles 3 et 4. À cet effet, la notion de salaire, telle que déterminée par le droit national, serait

d'une importance fondamentale. La Commission souligne que, en raison de la législation espagnole de transposition, la notion de salaire couvre également l'indemnité complémentaire au titre des arriérés de salaire. La Commission déduit que ces arriérés de salaire relèvent également de la notion de «créances impayées des travailleurs [...]» au sens de l'article 3, paragraphe 1, de la directive ainsi que de la notion de «créances des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail [...]» au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive.

miner s'il existe des critères objectifs permettant de justifier la différence de traitement faite par la législation espagnole entre les arriérés de salaire reconnus par jugement et ceux fixés dans l'acte de conciliation devant le juge. On tiendrait compte à cet égard des effets juridiques de chacun de ces actes, des droits de la défense du Fogasa dans l'un et l'autre cas et de la nécessité d'éviter des abus.

## B — Analyse

### 1. Première question

21. L'Autorité de surveillance AELE considère également que, vu que les arriérés de salaire sont inclus dans la notion espagnole de rémunération, et qu'ils présupposent aussi l'existence d'une relation de travail, il s'agirait d'une «créance de travailleurs».

23. La juridiction de renvoi demande si la créance (arriérés de salaire) de M. Caballero est incluse dans la notion de créances des travailleurs résultant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la directive.

22. Tant la Commission que l'Autorité de surveillance AELE soutiennent, en ce qui concerne la deuxième question, que les États membres sont libres de déterminer les modalités et les conditions à remplir pour qu'une créance puisse être honorée. L'Autorité de surveillance AELE souligne que l'on ne peut déduire de ces dispositions qu'elles conduisent à rendre en pratique impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique communautaire. Elle considère que la disposition espagnole revient à limiter de facto la responsabilité du fonds de garantie. La Commission souligne qu'il y a lieu d'exa-

24. Les articles 1<sup>er</sup> et 2 de la directive ont trait au champ d'application personnel. Celui-ci contient les éléments «créances résultant de contrats de travail ou de relations de travail», «créances des travailleurs» et «créances existant à l'égard d'employeurs qui se trouvent en état d'insolvabilité». La juridiction de renvoi a indiqué qu'il s'agissait effectivement d'une créance résultant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail, qu'il s'agissait d'une créance d'un travailleur et que l'employeur se trouvait en état d'insolvabilité.

25. Par conséquent, le fait que M. Caballero tombe dans le champ d'application personnel de la directive est pour moi établi.

créances salariales non payées des travailleurs à l'encontre des employeurs insolubles.

26. En revanche, la seule référence à l'article 1<sup>er</sup> de la directive est insuffisante pour pouvoir répondre à la question posée, ainsi que l'ont observé à juste titre la Commission et le gouvernement du Royaume-Uni. L'analyse doit également se fonder sur le contenu de la garantie. À cet égard, l'article 3 de la directive prescrit qu'il y a lieu d'offrir une protection minimale au travailleur en cas d'insolvabilité de l'employeur. À cet effet, il y a lieu de prévoir en particulier des garanties spécifiques pour assurer le paiement des créances non honorées. Cette disposition contient une obligation adressée aux États membres.

29. Le législateur espagnol a décidé à cet égard de ne pas uniquement garantir une rémunération «pure» mais également «les arriérés de salaire». Cela résulte selon moi de la définition espagnole de la rémunération et de l'obligation de garantie du fonds de garantie espagnol.

27. Tant l'article 1<sup>er</sup> que l'article 3 de la directive concernent les créances résultant de contrats de travail et de relations de travail. Il ressort également de l'article 3 qu'il s'agit de créances qui ont trait à un salaire. Cela signifie que l'obligation des États membres qui résulte de la directive a trait à la garantie des créances salariales impayées. L'article 2 prévoit que, pour déterminer le contenu de la notion de rémunération, il y a lieu d'examiner la législation nationale.

30. La législation espagnole précise que la notion de rémunération ne recouvre pas uniquement les rémunérations ordinaires (le salaire en tant que contrepartie d'un travail fourni dans le cadre d'une relation de travail), mais également les arriérés de salaire. Comme déjà mentionné au point 9, il s'agit ici, selon le droit du travail espagnol, d'une rémunération qu'un employeur est tenu de payer au travailleur en cas de licenciement abusif. Vu la définition espagnole de la rémunération, il s'agit par conséquent d'une créance au sens de la directive. À titre incident, j'observe que, même si les arriérés de salaire peuvent être considérés comme une compensation pour le non-paiement illégal d'un salaire dû, cela n'a aucune incidence sur le fait qu'en droit espagnol il s'agit d'une rémunération résultant d'une relation de travail.

28. Il est établi que le royaume d'Espagne a transposé la directive. Elle a instauré un fonds de garantie qui intervient pour les

31. Maintenant qu'il est établi qu'il s'agit d'une créance qui découle d'une relation de travail et que cette créance a trait à la

rémunération, il s'ensuit que M. Caballero devrait également avoir droit à une compensation de la part du fonds de garantie espagnol. En effet, cela est conforme à l'obligation résultant de l'article 3 de la directive, à savoir la garantie de créances salariales non payées ayant trait à une période déterminée.

## 2. Deuxième question

32. Toutefois, il ressort du dossier que la créance de M. Caballero a été refusée et que le Fogasa n'a pourtant pas procédé au paiement. La raison est que la créance n'a pas été reconnue par une décision judiciaire. La deuxième question de la juridiction de renvoi a trait à cet aspect.

33. Le législateur espagnol a décidé que la responsabilité du Fogasa était engagée de manière subsidiaire pour les créances salariales ordinaires et pour les arriérés de salaire. Toutefois, la responsabilité en matière d'arriérés de salaire est soumise à certaines restrictions. Elle ne s'applique que dans l'hypothèse où elle est reconnue par une décision judiciaire.

34. En revanche, en ce qui a trait aux créances salariales ordinaires, il suffit que la créance ait été reconnue au cours d'une procédure en conciliation devant une juridiction ou un organe administratif.

35. La directive ne contient aucune disposition ayant trait aux procédures à suivre et elle ne contient pas l'obligation que les créances des travailleurs doivent être établies par une décision judiciaire ou administrative. Par conséquent, la directive permet aux États membres, à certaines conditions, de fixer les procédures permettant de mettre en œuvre les créances résultant de la directive. Toutefois, ces procédures à fixer par les États membres ne peuvent être contraires à la finalité de la directive ni à son effet utile. En outre, il existe un principe communautaire selon lequel des situations comparables ne peuvent être traitées de manière différente et que des situations différentes ne peuvent être traitées de manière identique, à moins qu'une telle différenciation ne soit objectivement justifiée<sup>5</sup>.

36. Il ressort de ce qui précède, qu'il existe une différenciation entre les créances salariales ordinaires, les créances d'arriérés de salaire accordées par le juge, d'une part et, d'autre part, les créances d'arriérés de salaire établies par conciliation. Le Fogasa paie la première catégorie de créances mais non la deuxième catégorie. Par conséquent, il est important d'examiner si une telle différenciation est objectivement justifiée.

37. Selon l'article 10 de la directive, les États membres ont le pouvoir de prendre les mesures nécessaires en vue d'éviter des

5 — Voir, par exemple, les arrêts du 7 juillet 1993, Espagne/Commission (C-217/91, Rec. p. 3923, point 37), et du 13 décembre 1994, SMW Winzersekt (C-306/93, Rec. p. I-5555, point 30).

abus. À cet égard, la Cour a posé des exigences strictes. Cela est justifié par le souci d'éviter que des créances légitimes des travailleurs soient privées d'effet <sup>6</sup>.

de justifier la différenciation entre les créances salariales ordinaires, les créances d'arriérés de salaire accordées par une décision judiciaire, d'une part, et, d'autre part, les créances d'arriérés de salaire établies par conciliation.

38. Il ressort de l'ordonnance de renvoi que la procédure de droit espagnol prévoyant les cas où les arriérés de salaire sont déterminés par conciliation, contient suffisamment de garanties pour éviter les abus. En effet, même en cas de conciliation, l'intervention du juge est assurée. Avant de donner son approbation à cet acte de conciliation, celui-ci devra d'abord contrôler s'il n'existe pas de préjudice grave, de risque de fraude ou de procédure abusive. En outre, le Fogasa dispose de la possibilité d'agir contre les fraudes afin d'intervenir selon ses intérêts. Ainsi, il peut tout d'abord engager un recours contre la conciliation intervenue devant le juge, s'il considère qu'il y avait fraude lors de son adoption ou que ses intérêts ne sont pas ou pas suffisamment respectés. Le Fogasa dispose en outre du pouvoir d'agir directement contre les fraudes lors de l'examen des demandes des travailleurs dont il est saisi en vue de payer leurs créances salariales. Il peut ainsi rejeter de telles demandes par décision motivée s'il considère qu'il y a eu une fraude lors de la conciliation. Il peut également en être ainsi si la créance salariale a été reconnue par jugement.

39. Dans ce contexte, il n'existe pas selon moi d'arguments convaincants permettant

40. À titre incident, je fais observer que, suivant la loi espagnole relative à la procédure du travail, les parties sont tenues de tenter tout d'abord une conciliation afin d'éviter ainsi une décision judiciaire. Cette tentative doit être sérieuse. Il résulte de ce qui précède que le juge est présent dans ces hypothèses et qu'il doit également inciter les parties à négocier. Un procès-verbal est dressé relatif à la conciliation intervenue et signé par les parties et le juge qui doit également approuver l'accord. Ensuite, une telle conciliation reçoit un caractère exécutoire en cas de non-respect. Le droit espagnol ne parle pas à cet égard d'une décision judiciaire, car aucune décision n'est rendue dans le cadre d'un litige.

41. Il en résulte que l'adoption d'une conciliation parfaitement conforme aux exigences de la loi espagnole relative à la procédure du travail peut conduire à la perte du droit à obtenir le paiement des arriérés de salaire par le fonds de garantie. Je considère que cela est contraire aux finalités de la directive.

6 — Il doit s'agir d'un risque d'abus réel, pouvant être établi et qui peut être évité par la disposition en question. Voir l'arrêt du 10 juillet 1997, Maso e.a. (C-373/95, Rec. p. I-4051).

## 3. Troisième question

42. La troisième question présuppose que les créances salariales convenues par conciliation devant le juge et approuvées par celui-ci sont incluses dans la notion de «créances des travailleurs» au sens de la directive. La question concerne le fait de savoir si, dans ce cas, la disposition nationale écartant la responsabilité du fonds de garantie pour ce type de créances salariales peut ne pas être appliquée et si l'on peut à sa place demander l'application directe de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive.

43. Par le passé, la Cour a déjà dit pour droit, dans ses arrêts *Francovich e.a.*<sup>7</sup> et *Wagner Miret*<sup>8</sup>, que la directive était suffisamment précise et inconditionnelle tant en ce qui a trait à son domaine personnel qu'en ce qui concerne le contenu de la garantie de rémunération, pour pouvoir être appliquée par une juridiction nationale.

44. La Cour a jugé dans un arrêt récent *Gharehveran*<sup>9</sup> que, de la même manière qu'un particulier doit pouvoir se prévaloir du droit qu'il tire d'une disposition précise et inconditionnelle lorsque cette disposition est détachable d'autres dispositions de la

même directive qui ne sont pas, quant à elles, pourvues d'un tel degré ou d'inconditionnalité, ce particulier doit être autorisé à s'en prévaloir lorsque l'État membre a pleinement utilisé sa marge d'appréciation (à l'égard de ces dispositions).

45. J'interprète le point 44 de l'arrêt *Gharehveran* comme suit: même si les travailleurs ne peuvent se prévaloir directement des créances en se fondant directement sur les dispositions de la directive elle-même, ils peuvent toutefois le faire lorsque le législateur national a transposé la directive. Vu que, comme je l'ai mentionné ci-dessus, la présente affaire est entièrement régie par les articles 1<sup>er</sup> à 3 de la directive, au sujet desquels la jurisprudence de la Cour a dit pour droit qu'ils étaient directement applicables, dans cette affaire, il n'est pas nécessaire de suivre la construction de la Cour dans l'affaire *Gharehveran*.

46. Comme le législateur espagnol a également fait entrer les arriérés de salaire dans les créances protégées par la directive, celle-ci a pour conséquence que les créances doivent être honorées. Une disposition nationale qui écarte la responsabilité du fonds de garantie pour les créances d'arriérés de salaire constatées par conciliation doit par conséquent, à défaut de justification objective à cet effet, ne pas être appliquée par la juridiction nationale<sup>10</sup>.

7 — Arrêt du 19 novembre 1991 (C-6/90 et C-9/90, Rec. p. I-5357).

8 — Arrêt du 16 décembre 1993 (C-334/92, Rec. p. I-6911).

9 — Arrêt du 18 octobre 2001 (C-441/99, Rec. p. I-7687).

10 — Voir, par exemple, l'arrêt du 8 juin 2000, *Carra e.a.* (C-258/98, Rec. p. I-4217, point 16).

## Conclusion

47. Eu égard aux considérations qui précèdent, il est proposé à la Cour de statuer comme suit:

- «1) Vu que l'article 2, paragraphe 2, de la directive 80/987/CEE du Conseil, du 20 octobre 1990, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, renvoie à la définition nationale de la rémunération et que la législation nationale transposant la directive entend par rémunération l'indemnité complémentaire accordée par la juridiction compétente pour les arriérés de salaire, les rémunérations qualifiées ainsi d'indemnités sont incluses dans la notion de 'créances de travailleurs découlant de contrats de travail ou de relations de travail', au sens des dispositions combinées de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, et de l'article 3, paragraphe 1, de la directive.
- 2) La directive 80/987 ne pose aucune exigence relative aux procédures que devraient suivre les autorités nationales en vue de déterminer les créances résultant de la directive. Par conséquent, il appartient aux États membres de fixer celles-ci conformément à leur droit national. Les dispositions nationales en la matière ne peuvent toutefois violer la portée et la finalité de la directive et elles doivent assurer que des situations semblables soient traitées d'une manière semblable.
- 3) Une disposition nationale écartant la responsabilité du fonds de garantie pour les créances salariales des travailleurs résultant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail, au motif que ces créances n'auraient pas été reconnues par une décision judiciaire alors que des créances identiques, reconnues elles par une décision judiciaire, engageraient la responsabilité du fonds de garantie, ne peut être appliquée par une juridiction nationale s'il n'existe pas de justifications objectives à cette différence de traitement.»