



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

- 1. Cadre supérieur :** Un salarié qualifié de cadre supérieur par son employeur peut contester en remplissant les conditions et ainsi avoir droit à l'application de la convention collective existante.
Heures supplémentaires : Le salarié doit rapporter la preuve de l'accord de son employeur à la prestation des heures supplémentaires, même s'il existe un accord de principe que les heures supplémentaires sont autorisées. p. 2
- 2. Convocation à un entretien préalable à un licenciement avec effet immédiat :** Possibilité de convoquer le salarié à un second entretien préalable en cas de commission de nouvelles fautes graves et prise en compte de ces reproches dans l'appréciation de la gravité des griefs reprochés au salarié. p. 4
- 3. Compétence territoriale du tribunal du travail :** Le lieu de travail se détermine non pas selon les possibilités théoriques d'affectation en cours d'exécution du contrat de travail, mais selon l'affectation réelle du salarié. p. 5
- 4. Transaction :** Elle peut être valable même en l'absence de revendications chiffrées des parties.
Démission avec effet immédiat : Un simple retard dans le versement d'un salaire, isolé et non réclamé auparavant, ne constitue pas une faute grave de l'employeur. p. 7
- 5. Droit européen :** Les obligations d'information et de consultation des représentants des salariés prévues lors d'un licenciement collectif sont à respecter même en cas de départ à la retraite de l'employeur. p. 9

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



1. Cadre supérieur : Un salarié qualifié de cadre supérieur par son employeur peut contester en remplissant les conditions et ainsi avoir droit à l'application de la convention collective existante.

Heures supplémentaires : Le salarié doit rapporter la preuve de l'accord de son employeur à la prestation des heures supplémentaires, même s'il existe un accord de principe que les heures supplémentaires sont autorisées.

Arrêt de la Cour d'appel du 11 juillet 2024, n°CAL-2022-00180 du rôle

1.1 Faits et procédure

Le 11 mars 2005, le salarié a été engagé par la société anonyme SOCIETE2.) en qualité de « *Analyste Système* » avec le titre de fondé de pouvoir avec un salaire initial fixé à 5 300 euros (indice 636,26), payable en 13 fois.

Dans son contrat de travail, il a été stipulé que, du fait de ses fonctions, il est classé hors Convention collective de travail des salariés de banque avec le titre de fondé de pouvoir.

En date du 12 décembre 2011, l'employeur a décidé d'intégrer le salarié dans la Convention collective de travail des salariés de banque dans le groupe correspondant à ses fonctions. Le même jour, un avenant a été signé entre parties prenant effet au 1^{er} janvier 2011, stipulant que du fait de ses fonctions, il est classé dans le groupe V de la Convention collective de travail des salariés de banque avec le titre de fondé de pouvoir principal.

Par un courrier du 15 mars 2012, l'employeur lui a annoncé qu'il occupe en fait une fonction située hors Convention collective et que son salaire de base mensuel s'élève à 6 219,85 euros avec effet au 1^{er} janvier 2012.

Le salarié refuse de signer un avenant en ce sens étant donné que, selon lui, les conditions prévues par le Code du travail pour pouvoir le considérer comme cadre supérieur ne seraient pas remplies.

Reprochant à son employeur de ne plus lui avoir réglé divers montants au titre de primes de conjoncture pour les années 2014 à 2016, d'heures supplémentaires, de perte fiscale et de dommage moral, le salarié fait convoquer son employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg.

Par un jugement du 11 janvier 2018, le tribunal du travail a retenu que le salarié ne revêt pas la qualité de cadre supérieur et que la Convention collective lui est applicable. Ce jugement a été confirmé par la Cour d'appel le 12 novembre 2020, qui a renvoyé au tribunal du travail pour statuer sur les montants réclamés.

L'employeur a relevé appel pour contester les montants octroyés au salarié

1.2 Décision de la Cour d'appel

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que dans la mesure où il est acquis que le salarié n'était pas à considérer comme cadre supérieur et que les dispositions de la Convention collective de travail pour les salariés de banque lui sont applicables, celui-ci peut, notamment prétendre au paiement de toutes les primes qui y sont prévues (prime de loyauté, de conjoncture, d'ancienneté, etc.), ainsi qu'au paiement d'heures supplémentaires.

En outre, le salarié a réclamé réparation de son dommage moral.

a. Quant aux majorations pour heures supplémentaires

Aux termes de son contrat de travail du 11 mars 2005, le salarié a été engagé en qualité de « *fondé de pouvoir* », pour un travail de 40 heures par semaine. Il « *est de ce fait expressément convenu entre parties que cet horaire de travail pourra s'étendre, le cas échéant en alternance, au sein de plages horaires de jour et/ou de nuit* ».

La Cour note ensuite que la convention collective de l'année 2014-2018 distingue dans un article 8 le « *travail supplémentaire* » du « *travail complémentaire* », du « *travail de dimanche et des jours fériés* », du « *travail de nuit* » ainsi que du « *travail du samedi* ».

Toujours suivant la Convention collective, les prestations d'heures supplémentaires sont subordonnées outre les autorisations et procédures prévues par les dispositions légales, aux procédures internes aux banques.

Le document « *politique des heures supplémentaires* », subordonne « *toutes heures supplémentaires* » à une « *demande préalable du manager à l'employé* » et à « *la justification a posteriori de la part de l'employé* », et il vise outre les heures supplémentaires au sens propre du terme également les heures prestées le samedi, la nuit, les dimanches, les jours fériés légaux, et les jours fériés bancaires, et il est précisé en page 1 du document que « *cette politique a pour vocation de proposer un cadre général* ».

La Cour retient que si la prestation d'heures supplémentaires est autorisée en l'occurrence, il n'en reste pas moins que conformément à l'article 1315 du Code civil, il incombe au salarié, qui soutient avoir presté des heures supplémentaires le dimanche ou un autre jour en dehors de son horaire hebdomadaire normal, de prouver la réalité de ces heures de travail et le fait qu'elles ont été prestées à la demande de l'employeur et avec son accord.

En ce qui concerne la demande de l'employeur d'exécuter des heures supplémentaires, elle ne doit pas être expresse, mais elle peut résulter des circonstances de la cause.

En l'espèce, l'employeur conteste toute autorisation accordée au salarié, de même que le calcul des heures supplémentaires réclamées.

La Cour constate que les nombreuses fiches de salaires des années 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019 mentionnent la prestation par le salarié d'heures « *suppl./complément* », de sorte que l'argumentation de la société qu'elle n'aurait jamais autorisé le salarié à prester des heures supplémentaires tombe à faux.

Le salarié ne conteste pas non plus que les montants mentionnés sur les fiches de salaire relatifs aux années précitées ne lui auraient pas été payés. Il appartient au salarié de rapporter la preuve que le nombre des heures supplémentaires figurant sur ses fiches de salaire mensuelles des années 2014 à 2019 ne correspondent pas à la réalité des heures supplémentaires effectivement prestées et le fait qu'elles ont été prestées à la demande de l'employeur et avec son accord.

Afin de justifier la demande en paiement de la somme de 27 196,37 € réclamée au titre de majorations d'heures supplémentaires, d'heures prestées les dimanches, la nuit et les jours fériés, le salarié se base sur des « *fiches de prestations extraordinaires* » relatives aux années 2014 à 2019. Il n'est pas contesté que ces fiches ont été établies par le salarié.

S'il peut être admis au regard de ces documents que l'employeur a mis en place un système consistant pour le salarié à remplir un formulaire, il n'en demeure pas moins que le salarié doit rapporter la preuve de l'accord de son employeur.

Force est cependant de constater que les formulaires versés par le salarié ne sont pas contresignés par l'employeur. L'accord de ce dernier ne résultant pas non plus d'un autre élément probant du dossier, la Cour retient que les formulaires versés par le salarié sont des documents unilatéraux de ce dernier, dépourvus de toute valeur probante.

C'est en conséquence à tort que le tribunal du travail a retenu que l'absence de signature du responsable sur lesdites fiches ne permet pas de conclure à l'absence d'accord de l'employeur quant à la prestation d'heures supplémentaires par le salarié.

L'employeur est néanmoins d'accord à voir régler à son salarié un montant de 6 201,53 € au titre de majorations d'heures supplémentaires.

Il y a lieu, par réformation de condamner l'employeur à payer au salarié le montant de 6 201,53 € brut.

A défaut de preuve de la réalité de la prestation d'heures supplémentaires au-delà de ce montant, la demande du salarié est à rejeter pour le surplus.

b. Quant à la demande relative à la réparation d'un dommage moral

Il convient de rappeler que le salarié a été engagé hors Convention collective de travail et a été classé dans la Convention collective pendant la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 1^{er} janvier 2012. Par un courrier du 15 mars 2012, l'employeur lui a annoncé qu'il occupe une fonction située hors Convention collective et que son salaire de base mensuel s'élève à 6 219,85 euros avec effet au 1^{er} janvier 2012.

Il n'était plus intégré dans la Convention collective à partir du 1^{er} janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2019.

La Cour constate ensuite que suivant l'échange de courriels versé par le salarié, tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, la demande du salarié adressée à l'employeur en vue de sa réintégration dans la Convention Collective de travail date de novembre 2015. S'il est vrai que le salarié a attendu plus de trois ans avant de solliciter la réintégration dans la Convention Collective, il n'en reste pas moins qu'il a dû s'adresser au tribunal du travail pour faire valoir son droit et que ce n'est que par arrêt de la Cour d'appel du 12 novembre 2020 qu'il s'est finalement vu reconnaître le statut de salarié conventionné.

Il s'y ajoute que bien que la Cour d'appel ait déjà retenu dans son arrêt du 12 novembre 2020 qu'il n'était pas établi que le salarié ait perçu un salaire plus élevé que les salariés conventionnés, l'employeur continue à se prévaloir de cette argumentation pour résister à la plupart des demandes formulées à son égard. La Cour retient qu'au vu des tracas liés à la procédure, le salarié a subi un dommage moral, qu'il y a lieu d'indemniser. La Cour évalue son préjudice à 3 000 €.

2. Convocation à un entretien préalable à un licenciement avec effet immédiat : Possibilité de convoquer le salarié à un second entretien préalable en cas de commission de nouvelles fautes graves et prise en compte de ces reproches dans l'appréciation de la gravité des griefs reprochés au salarié.

Arrêt de la Cour d'appel du 11 juillet 2024, n°CAL-2022-00521 du rôle

2.1 Faits et procédure

En juillet 2011, la salariée a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.), en qualité de « cost controller », affectée au groupe « HC » du département « Groupe Accounting & Performance Management ».

Par courrier recommandé de l'employeur du 8 décembre 2020, la salariée a été licenciée avec effet immédiat.

Par requête déposée le 22 décembre 2020, la salariée a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité de départ ainsi que des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral.

Par jugement du 28 mars 2022, le tribunal du travail ayant reçu la demande de la salariée, a déclaré régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société à son égard, et a rejeté l'ensemble des demandes indemnitaires de la salariée.

Le 5 mai 2022, la salariée a régulièrement relevé appel de ce jugement.

2.2 Appréciation de la Cour

L'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que : « *Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. (...)* »

Le principe ou l'exigence du délai d'invocation d'un mois pour la faute justifiant un licenciement sans préavis signifie qu'un employeur ne peut pas fonder un licenciement avec effet immédiat sur des faits dont il a pris connaissance il y a plus d'un mois. La loi admet dès lors que si aucune résiliation du contrat de travail n'est intervenue dans le mois de la prise de connaissance de la faute, il y a lieu de présumer que la ou les fautes ont été pardonnées ou qu'elle(s) n'était(ent) pas d'une gravité suffisante pour ébranler définitivement la relation de confiance entre les parties.

Par arrêt n° 94/16 du 8 décembre 2016, la Cour de cassation a retenu qu'en vertu de l'article L.124-10 paragraphe 6 du Code du travail, « *la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai*

légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci et qu' il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail ».

Le délai d'un mois commence à courir à partir de la commission ou de la réalisation de la faute ou à partir du jour où l'employeur en a eu connaissance.

En l'espèce, la société a convoqué la salariée à un entretien préalable.

La lettre de convocation pour un premier entretien préalable prévu pour le 1^{er} décembre 2020 est datée du 25 novembre 2020. Par courrier recommandé du 1^{er} décembre 2020, l'employeur a informé la salariée que ce courrier remplace et annule celui du 25 novembre 2020 et il a reconvoqué la salariée pour un entretien préalable prévu pour le 4 décembre 2020.

L'entretien préalable a été instauré afin de prévenir des licenciements précipités et irréfléchis, il institue une tentative de conciliation par voie de dialogue entre l'employeur et le salarié. Il est le moment de la procédure au cours de laquelle l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de congédiement envisagé et de recueillir les explications du salarié. L'employeur ne peut donc, sauf à convoquer à un nouvel entretien préalable, invoquer un motif de licenciement postérieur.

Il est partant de principe que les motifs graves doivent exister au moment de la convocation à l'entretien préalable qui déclenche la procédure de licenciement.

Suivant les indications fournies dans la lettre de licenciement, les reproches tenant au refus injustifié de signer le contrat relatif à des services informatiques, et au refus d'ordre en relation avec le projet informatique GIMS dateraient des 6, 10, 18 et 20 novembre 2020.

La convocation à l'entretien préalable datant du 25 novembre 2020, l'employeur a respecté le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10(6) du Code du travail.

Au regard des considérations qui précèdent, l'employeur est partant également en droit d'invoquer des faits antérieurs à l'appui du licenciement de la salariée, et il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail. La circonstance que les anciennes fautes ont, le cas échéant, déjà été sanctionnées au moyen d'un avertissement, ne porte pas à conséquence dans ce contexte. Ce qui compte, c'est que dans leur

ensemble, les événements successifs revêtent un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement sans préavis.

Il s'ensuit que l'employeur pouvait également invoquer les incidents des 14 et 15 novembre 2019, et le reproche tenant au manque de respect vis-à-vis de la hiérarchie.

Contrairement à ce que fait plaider la salariée, la loi n'exige pas de similitude des faits antérieurs aux faits invoqués dans le délai d'un mois.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a pris en compte dans l'appréciation de la gravité des griefs reprochés à la salariée, le reproche tenant à la suppression intentionnelle par cette dernière de 12 000 fichiers informatiques.

En effet, s'il est vrai que ces faits sont survenus après la convocation à l'entretien préalable daté du 25 novembre 2020, l'employeur a en date du 1^{er} décembre 2020 émis une seconde

convocation à un entretien préalable, à la suite de la découverte de la suppression des fichiers informatiques et la salariée ne conteste pas que cet incident a été discuté lors de l'entretien préalable du 4 décembre 2020.

Concernant le caractère sérieux des motifs invoqués, il a été retenu que « le fait pour la salariée de s'opposer de façon continue et sans raison valable à des instructions claires et précises de la part de son supérieur hiérarchique est un refus d'ordre démontant un manque de respect évident envers l'autorité hiérarchique et que la suppression intentionnelle d'un nombre important de fichiers informatiques du serveur informatique de l'employeur ébranle de manière indubitablement la confiance dans le salarié ».

La Cour d'appel confirme le jugement rendu par le tribunal du travail.

3. Compétence territoriale du tribunal du travail : Le lieu de travail se détermine non pas selon les possibilités théoriques d'affectation en cours d'exécution du contrat de travail, mais selon l'affectation réelle du salarié.

Arrêt de la Cour d'appel du 11 juillet 2024, n°CAL-2023-00718 du rôle

3.1 Faits et procédure

Le 28 juillet 2021, un salarié fait convoquer la société à responsabilité SOCIETE1.) SARL en faillite, devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins d'y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat, intervenu à son encontre.

Le salarié a précisé qu'il ne demandait pas de condamnations à l'égard de la société en faillite, mais la fixation de ses créances aux montants correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'aux montants à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, avec les intérêts légaux jusqu'au jugement de déclaration de faillite.

Cependant, le curateur de la société a soulevé l'exception d'incompétence territoriale du tribunal du travail de Luxembourg pour connaître des revendications du requérant, au motif que le lieu de travail habituel du requérant était situé à Esch-sur-Alzette, où il aurait exclusivement travaillé sur un seul et même chantier.

Par jugement du 15 mai 2023, le tribunal du travail de Luxembourg s'est déclaré territorialement incompétent.

Pour statuer ainsi, la juridiction du premier degré a dit que le salarié restait en défaut d'établir qu'il avait effectivement travaillé sur plusieurs chantiers sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou qu'il avait travaillé sur des chantiers situés dans les ressorts de plusieurs juridictions et que, parmi ces chantiers, le lieu de travail principal se trouvait dans le ressort du tribunal du travail de Luxembourg.

Le salarié a régulièrement relevé appel.

3.2 Arguments du salarié

Le salarié demande à la Cour de dire que le tribunal du travail de Luxembourg était territorialement compétent pour connaître du litige, par réformation du jugement entrepris.

A l'appui de son appel, le salarié conteste avoir exclusivement travaillé sur un chantier à Esch-sur-Alzette au cours de sa relation de travail de six mois avec la société.

Il résulterait, en effet, des échanges de courriels, des attestations testimoniales et des photos figurant au dossier, que la société avait divers chantiers, dispersés dans le pays.

Par ailleurs, le dépôt de la société se serait trouvé à ADRESSE9.), dans le ressort de la justice de paix de Luxembourg.

Le salarié souligne, en outre, que l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile vise nécessairement le lieu de travail à l'époque du licenciement.

Il soutient que le jour du licenciement, il s'est trouvé dans le dépôt à ADRESSE9.) et sur un chantier à ADRESSE10.).

Il y aurait partant lieu de retenir que son lieu de travail s'est étendu sur le territoire de tout le Grand-Duché de Luxembourg et notamment dans le ressort de la justice de paix de Luxembourg.

3.3 Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile :

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg. [...] »

L'article 3 du contrat de travail du 2 mars 2020 indique ce qui suit :

« Pas de lieu de travail fixe, mais au vu de l'activité de l'employeur, occupation à divers endroits limité au territoire luxembourgeois. »

Tel que l'a relevé le tribunal du travail, il convient, pour la détermination du lieu de travail, d'écarter les possibilités théoriques d'affectation en cours d'exécution du contrat de travail et de tenir compte de l'affectation réelle du salarié.

Pour justifier la compétence du tribunal du travail de Luxembourg, le salarié affirme que son lieu de travail s'est étendu sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Aux termes d'une attestation testimoniale établie le 31 mai 2023, PERSONNE3.) affirme que le salarié faisait partie de l'équipe de la société qui a effectué des travaux de rénovation de sa maison à ADRESSE6.) en septembre 2020.

Dans son attestation testimoniale du 26 mai 2023, PERSONNE4.) déclare avoir été un collègue de travail du salarié et avoir travaillé avec lui sur différents chantiers, notamment à ADRESSE5.), ADRESSE6.), ADRESSE4.), ADRESSE2.), ADRESSE7.), ADRESSE8.).

Il résulte également de divers messages adressés au salarié par PERSONNE5.), agent administratif et commercial de la société, en juin et juillet 2020, que le salarié a travaillé sur des chantiers à ADRESSE12.)), à ADRESSE5.), à ADRESSE4.) et à ADRESSE6.), ainsi que dans le dépôt de la société à ADRESSE9.) et qu'il lui est arrivé de prendre possession du camion de la société à ADRESSE11.) et d'y ramener celui-ci le soir.

Il résulte de ce qui précède que, pendant les six mois au cours desquels le salarié a travaillé pour la société, il n'a pas été affecté à un lieu de travail fixe ou à plusieurs lieux de travail fixes consécutifs, mais qu'il a simultanément travaillé à divers endroits.

La question de savoir en quel lieu précis le salarié a travaillé le jour de son licenciement est partant sans incidence, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'enjoindre à la société en faillite, voire au curateur, de produire des documents y afférents.

Au vu des pièces prémentionnées, il y a lieu de constater que, parmi les chantiers auxquels le salarié a été affecté, un grand nombre, pour le moins, se sont situés dans le ressort de la justice de paix de Luxembourg.

Aucune des parties ne verse de pièces quant à des missions que le salarié aurait effectuées dans le ressort de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette, même s'il faut déduire des courriels de PERSONNE5.) que le salarié a, pour le moins occasionnellement, récupéré ou déposé le camion de la société au siège social de celle-ci, à ADRESSE11.).

L'affirmation de la société, suivant laquelle le salarié aurait exclusivement, sinon principalement, travaillé dans le ressort de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette est partant contredite par les éléments du dossier.

Dans leurs conclusions, les parties ne font pas état de chantiers qui se seraient trouvés dans le ressort de la justice de paix de Diekirch.

Il convient, par conséquent, de retenir que si le salarié ne justifie pas avoir travaillé sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, au sens de l'alinéa 3 de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile, il résulte du dossier qu'il a effectué son travail dans le ressort des justices de paix de Luxembourg et d'Esch-sur-Alzette, en étant principalement affecté à des chantiers dans le ressort de la justice de paix de Luxembourg.

La compétence territoriale du tribunal du travail de Luxembourg est, par conséquent donnée, ce en application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 47, précité, du Code du travail.

Il s'ensuit que, par réformation du jugement entrepris, il y a lieu de retenir que le tribunal du travail de Luxembourg est territorialement compétent pour connaître du litige.

4. Transaction : Elle peut être valable même en l'absence de revendications chiffrées des parties.

Démission avec effet immédiat : Un simple retard dans le versement d'un salaire, isolé et non réclamé auparavant, ne constitue pas une faute grave de l'employeur.

Arrêt de la Cour d'appel du 11 juillet 2024, n°CAL-2022-01000 du rôle

4.1 Faits et procédure

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 8 décembre 2017, la salariée a été engagée en qualité de serveuse et femme de ménage à raison de 40 heures par semaine pour un salaire mensuel de 1 998,59 € par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Par courrier du 7 mai 2019, elle a été licenciée avec un préavis commençant à courir le 15 mai 2019 pour se terminer le 15 juillet 2019.

Le 7 mai 2019, les parties signent un document intitulé « *compensation rémunération due et loyer* » aux termes duquel les parties s'entendent à ce que la salariée continue à habiter dans les locaux de son ancien employeur et qu'elle renonce à l'intégralité des salaires.

Par courrier recommandé du 21 juin 2019, la salariée décide de démissionner pour faute grave dans le chef de son ancien employeur, faute consistant dans le non-paiement des salaires depuis le début des relations salariales.

Par requête du 1^{er} juillet 2019, la salariée a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Diekirch pour l'entendre condamner à lui payer, suite à sa démission avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur, suivant le dernier état de ses conclusions, 30 908,02 € au titre d'arriérés de salaire de décembre 2017 à juin 2019, 1 244,88 € au titre d'indemnité pour congés non pris, 4 142,2 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 4 142,2 € au titre de préjudice moral ainsi qu'une indemnité de procédure de 1 500 €. Elle a encore demandé la remise sous peine d'astreinte des fiches de salaire des mois de mai et juin 2019.

Par jugement du 11 juillet 2022, le tribunal du travail a donné acte à la salariée de sa renonciation à sa demande au titre du préjudice matériel et à sa réduction de l'indemnité pour congé non pris à 1 244,88 €. Il a déclaré injustifiée sa démission pour faute grave de l'employeur intervenue le 21 juin 2019, a débouté la salariée de sa demande en indemnisation de son préjudice moral et en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et a rejeté sa demande en remise des fiches de salaire de mai et juin 2019.

Le tribunal du travail a condamné la société à payer à la salariée la somme de 3 507,70 € au titre d'arriérés de salaire de mai et juin 2019 et 1 244,88 € au titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris.

Le tribunal a encore condamné la société à payer à la salariée une indemnité de procédure de 300 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

La salariée a régulièrement relevé appel du jugement du 11 juillet 2022.

4.2 Arguments de la salariée

Par réformation, la salariée conclut à la condamnation de son ancien employeur à lui payer 26.265,82 € au titre d'arriérés de salaire du 1^{er} décembre 2017 au 30 avril 2019, à déclarer justifiée sa démission du 21 juin 2019, à l'obtention de 1.670,05 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis pour la période du 21 juin au 15 juillet 2019 ainsi que de 4.142,2 € au titre de préjudice moral, montants majorés des intérêts légaux à partir du 21 sinon du 28 juin 2019 jusqu'à solde.

Elle réclame encore la remise sous peine d'astreinte de la fiche de salaire rectifiée pour le mois de juin 2019 et de la fiche de salaire pour le mois de juillet 2019.

Estimant que le document du 7 mai 2019 ne contiendrait pas de concession de la part de la société et qu'il n'aurait pas été conclu avec l'employeur, la salariée reproche au tribunal du travail de l'avoir qualifié de transaction avec concessions réciproques. Elle soutient que l'écrit du 7 mai 2019 ne ferait que reprendre ses déclarations, qu'aucun avantage en nature ne figurerait sur ses fiches de salaire et qu'aucun contrat de bail ne serait versé.

Soutenant que les arriérés de salaire réclamés n'auraient pas fait l'objet d'une transaction valable, la salariée demande à voir déclarer régulière sa démission avec effet immédiat du 21 juin 2019 et de faire droit à ses demandes indemnitaires.

4.3 Appréciation de la Cour

Quant à la demande en paiement des arriérés de salaire, le tribunal n'est pas critiqué pour avoir condamné la société à payer à la salariée le montant de 3 507,7 € pour la période entre le 1^{er} mai et le 21 juin 2019.

Quant à la demande en paiement des salaires impayés de décembre 2017 à avril 2019, le tribunal, après avoir énoncé les dispositions de l'article 2044 du Code civil, a retenu que le document signé le 7 mai 2019, jour du licenciement et à un moment où la salariée habitait toujours dans les locaux de son ancien employeur, contient renonciation de la part de

la salariée à l'intégralité des salaires dus et renonciation de la part de PERSONNE2.), gérante de la société à l'intégralité des loyers impayés, d'autant plus que la salariée n'a à aucun moment réclamé des salaires impayés pendant les 17 mois d'exécution du contrat de travail et n'a pas demandé les motifs de son licenciement avec préavis.

La transaction est un contrat par lequel est tranchée soit une contestation née, portée devant les tribunaux, soit une contestation à naître en raison de l'incertitude du rapport de droit. Elle a pour effet de mettre fin, en ce qui concerne le différend qui y a donné lieu, au litige présent ou futur comme l'eût fait une décision judiciaire, et possède, (si les parties avaient la capacité de transiger), l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Elle a pour effet, dès qu'elle intervient, d'éteindre le litige pendant entre les parties, de même que toute la procédure y relative et de dessaisir immédiatement les juges devant lesquels l'instance avait été portée.

Le document litigieux qui « concerne : *compensation rémunération due et loyer* » est rédigé en les termes suivants : « Je soussignée PERSONNE1.), née le DATE1.) à ADRESSE3.), demeurant à ADRESSE4.) à ADRESSE5.) est bien d'accord de régulariser avec la totalité de ma rémunération due la dette de loyer envers Madame PERSONNE2.).

Je soussignée PERSONNE1.) est bien consciente que j'ai aucun salaire à recevoir de la part de Madame PERSONNE2.). ».

La salariée ne remet pas en cause le licenciement avec préavis, avec effet au 15 juillet 2019.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour retient que le document intitulé « *compensation rémunération due et loyer* » constitue une transaction, étant donné que, telle que rédigée, elle avait pour objet de mettre fin aux dettes de loyer de la salariée par rapport au salaire réduit par la société au jour du licenciement avec préavis. L'affirmation de la salariée selon laquelle la société n'aurait pas fait de concessions est dès lors contredite par l'écrit du 7 mai 2019, la salariée ne contestant pas avoir été logée dans les locaux de la société.

Bien que les revendications réciproques des parties ne soient pas chiffrées dans l'écrit litigieux du 7 mai 2019, leur accord constitue une transaction valable, étant donné que l'exigence de concessions réciproques ne doit pas être assimilée à une condition d'équivalence entre le sacrifice de chacune des parties.

Constitue une transaction l'accord qui a pour objet de mettre fin à un différend s'étant élevé entre les parties et qui comporte des concessions réciproques, quelle que soit leur importance respective, les parties étant seules à même d'apprécier l'importance quantitative des prétentions qu'elles concèdent.

Les parties ne contestant pas que le loyer en cause se rapporte aux locaux de la société occupés par la salariée et la transaction, signée entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.), portant l'entête de la société, le moyen de la salariée tiré de l'absence d'identité de parties laisse d'être établi. Le lieu de signa-

ture de la transaction au domicile de PERSONNE2.), gérante de la société, est sans incidence sur sa validité.

La transaction est valable indépendamment de l'absence de bail écrit versé par l'employeur. L'existence du bail n'étant pas remise en cause, il n'y a pas lieu d'indiquer d'avantages en nature sur les fiches de salaire.

Au vu des développements faits ci-avant, le tribunal est à confirmer pour avoir rejeté la demande de la salariée en paiement des salaires du 1^{er} décembre 2017 au 30 avril 2019, qui n'ont pas fait l'objet de revendications de sa part avant la signature de la transaction du 7 mai 2019.

En effet, c'est à bon droit que la juridiction du travail a retenu qu'en raison de la transaction du 7 mai 2019 les parties s'étaient accordées le 7 mai 2019 à compenser conventionnellement les salaires avec la dette de loyer réduits de part et d'autre.

Quant au bien-fondé de la démission, l'article L.124-10 (1) du Code de travail permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le tribunal du travail a retenu que les parties ont transigé sur les salaires réduits jusqu'au mois de mai 2019, étant donné qu'il résulte de la fiche de salaire du mois de mai 2019 que la salariée a toujours occupé les lieux de la société, le salaire étant payable le 10 du mois suivant au plus tard. Il a estimé que le retard dans le paiement d'une partie du mois de juin 2019 dans une situation équivoque ne saurait être admis comme motif d'une gravité de nature à justifier une démission pour faute grave dans le chef de l'employeur.

La démission étant intervenue le 21 juin 2019 et le salaire du mois de juin 2019 étant payable le 10 du mois suivant, seul le mois de mai 2019 était dû au moment de la démission. La salariée occupant toujours les lieux au moment de l'émission de la fiche de salaire du mois de mai 2019 et en l'absence de revendications salariale de sa part, la Cour estime que le non-paiement d'un mois de salaire ne constitue pas un motif suffisamment grave pour justifier la démission avec effet immédiat.

Le tribunal est partant à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, pour avoir retenu que la démission pour faute grave dans le chef de l'employeur, intervenue le 21 juin 2019, est à déclarer injustifiée et que la demande de la salariée en indemnisation du préjudice moral est à rejeter.

Quant à la demande de la salariée en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour la période du 21 juin au 15 juillet 2019, il y a lieu de noter que la salariée a fait l'objet d'un licenciement avec préavis se terminant le 15 juillet 2019.

Le tribunal a débouté la salariée de sa demande au motif que sa démission avec effet immédiat du 21 juin 2019 n'était pas justifiée.

Le licenciement avec préavis se terminant le 15 juillet 2019 n'ayant pas été contesté de part et d'autre et l'employeur ne justifiant pas du paiement du montant réclamé de 1 670,05 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis pour la période du 21 juin au 15 juillet 2019, la demande de la salariée est fondée à concurrence du montant réclamé et non autrement contesté.

Il résulte des développements faits ci-avant que la démission avec effet immédiat, qui n'a pas fait l'objet de revendications

de la part de l'employeur, était irrégulière et que le licenciement avec préavis du 7 mai 2019 n'a pas été remis en cause par la salariée, de sorte que le contrat de travail a cessé le 15 juillet 2019, date de la fin du préavis.

Au vu des dispositions de l'article L.125-7(1) du Code du travail, obligeant l'employeur de remettre la fiche de salaire à la fin de chaque mois à la salariée, la demande de la salariée en communication des fiches de salaire rectifiées des mois de juin et juillet 2019 est dès lors fondée.

L'appel est fondé sur ces points et le jugement est à réformer en ce sens.

5. Droit européen : Les obligations d'information et de consultation des représentants des salariés prévue lors d'un licenciement collectif sont à respecter même en cas de départ à la retraite de l'employeur.

Arrêt de la CJUE (deuxième chambre) du 11 juillet 2024, aff. C-196/23

5.1 Faits et procédure

8 salariées ont été employées dans l'un des 8 établissements appartenant à l'entreprise de X. Le 17 juin 2020, elles ont été informées par X de la cessation, avec effet au 17 juillet 2020, de leur contrat de travail, en raison du départ à la retraite de ce dernier. Ce départ à la retraite s'est concrétisé le 3 août 2020 et a occasionné la cessation des 54 contrats de travail en cours dans ces 8 établissements, parmi lesquels les 8 contrats de travail des salariées.

Le 10 juillet 2020, ces dernières ont introduit un recours contre X et le Fogasa devant le Juzgado de lo Social de Barcelona (tribunal du travail de Barcelone, Espagne), aux fins de contester le licenciement irrégulier dont elles estiment avoir fait l'objet. Par un jugement du 12 janvier 2022, cette juridiction a rejeté ce recours.

Saisi d'un appel dirigé contre ce jugement, le Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Cour supérieure de justice de Catalogne, Espagne) est notamment appelé à se prononcer sur le point de savoir si les cessations des contrats de travail des salariées doivent être tenues pour des licenciements nuls et non avendus, du fait du non-respect de la procédure de consultation des représentants des travailleurs prévue à l'article 51 du statut des travailleurs, alors même que ces cessations ont été causées par le départ à la retraite de X.

Cette juridiction expose que, dans une telle situation, les dispositions de l'article 51 du statut des travailleurs relatives à cette consultation ne trouvent, en principe, pas à s'appliquer, ainsi qu'il ressortirait des dispositions combinées, d'une part, du paragraphe 1, cinquième alinéa, de cet article 51, n'autorisant la prise en compte de la cessation d'un contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur

que pour autant que des licenciements pour motifs économiques, d'organisation ou de production au sens du premier alinéa du même paragraphe se soient également produits, et, d'autre part, de l'article 49, paragraphe 1, sous g), de ce statut ne prévoyant l'application de la procédure de consultation visée audit article 51 que lorsque la cessation des contrats de travail résulte d'une extinction de la personnalité juridique du cocontractant, et non pas du départ à la retraite de l'employeur personne physique.

Ladite juridiction se demande, cependant, si l'exclusion de cette situation du champ d'application de la procédure de consultation en cause est conforme à la directive 98/59 et, dans la négative, si les travailleurs concernés peuvent invoquer cette directive contre leur employeur personne physique, alors même que ladite directive n'aurait pas été correctement mise en œuvre dans le droit interne. À ce dernier égard, elle indique être consciente de ce que, en règle générale, les dispositions d'une directive ne peuvent pas se voir reconnaître un effet direct dit « horizontal » dans les litiges opposant des particuliers. Néanmoins, dans la mesure où la Cour aurait déjà admis, dans certains cas, des exceptions à cette règle lorsque le droit en cause est également consacré par un principe général du droit de l'Union ou par une disposition de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dont une directive assure la mise en œuvre concrète, cette même juridiction se demande si une exception analogue ne pourrait pas trouver à s'appliquer, en l'occurrence, eu égard aux dispositions des articles 27 et/ou 30 de la Charte.

C'est dans ces conditions que le Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Cour supérieure de justice de Catalogne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- 1) « Une législation, telle que la législation espagnole, qui, conformément à l'article 49, paragraphe 1, sous [g], du [statut des travailleurs], ne prévoit pas de période de consultations dans les cas de cessation de contrats de travail résultant du départ à la retraite de l'employeur personne physique pour un nombre supérieur à celui prévu à l'article 1^{er} de la directive [98/59], est-elle conforme à l'article 2 de [cette] directive ? »
- 2) Dans l'hypothèse où la réponse à cette question ne serait pas affirmative, la directive 98/59 a-t-elle un effet direct horizontal entre particuliers ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Directive 98/59

Article 1

« Aux fins de l'application de la présente directive :

- a) on entend par « licenciements collectifs » : 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, selon le choix effectué par les États membres :
 - i) soit, pour une période de trente jours :
 - au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs,
 - au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs,
 - au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;
 - ii) soit, pour une période de quatre-vingt-dix jours, 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 prévus au premier alinéa, point a), 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. »

Article 2

1. « 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.

2. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

[...]

3. Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu, en temps utile au cours des consultations :
 - a) de leur fournir tous renseignements utiles et
 - b) de leur communiquer, en tout cas, par écrit :
 - i) les motifs du projet de licenciement ;
 - ii) le nombre et les catégories des travailleurs à licencier ;
 - iii) le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés ;
 - iv) la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements ;
 - v) les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier dans la mesure où les législations et/ou pratiques nationales en attribuent la compétence à l'employeur ;
 - vi) la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement autre que celle découlant des législations et/ou pratiques nationales.

L'employeur est tenu de transmettre à l'autorité publique compétente au moins une copie des éléments de la communication écrite prévus au premier alinéa, points b) i) à v).

[...]

Article 3

1. « L'employeur est tenu de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente.

Toutefois, les États membres peuvent prévoir que, dans le cas d'un projet de licenciement collectif lié à une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice, l'employeur n'est tenu de le notifier par écrit à l'autorité publique compétente que sur la demande de celle-ci.

La notification doit contenir tous renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif et les consultations des représentants des travailleurs prévues à l'article 2, notamment les motifs de licenciement, le nombre des travailleurs à licencier, le nombre des travailleurs habituellement employés et la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements.

2. L'employeur est tenu de transmettre aux représentants des travailleurs copie de la notification prévue au paragraphe 1.

Les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'autorité publique compétente. »

Article 4

1. « Les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente prennent effet au plus tôt trente jours après la notification prévue à l'article 3, paragraphe 1, sans préjudice des dispositions régissant les droits individuels en matière de délai de préavis.

Les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de réduire le délai visé au premier alinéa.

[...]

4. Les États membres peuvent ne pas appliquer le présent article aux licenciements collectifs intervenant à la suite d'une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice. »

Aux termes de l'article 5 de la directive 98/59, celle-ci « ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs ou de permettre ou de favoriser l'application de dispositions conventionnelles plus favorables aux travailleurs ».

LE DROIT ESPAGNOL

L'Estatuto de los Trabajadores (statut des travailleurs) :

Article 49

« Le contrat de travail prend fin dans les cas suivants :

[...]

- g) Décès, mise à la retraite dans les cas prévus par le régime de la sécurité sociale applicable ou incapacité de l'employeur, sans préjudice des dispositions de l'article 44, ou extinction de la personnalité juridique du contractant.

Dans les cas de décès, de mise à la retraite ou d'incapacité de l'employeur, le travailleur a droit au paiement d'une somme correspondant à un mois de salaire.

Dans les cas d'extinction de la personnalité juridique du contractant, les formalités prévues à l'article 51 [du présent statut] doivent être respectées.

[...]

- i) Licenciement collectif fondé sur des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production.

[...]»

Article 51

1. « Aux fins des dispositions [du présent statut], on entend par "licenciement collectif" la cessation des contrats de travail pour des motifs économiques, techniques, d'organisa-

tion ou de production lorsque, au cours d'une période de quatre-vingt-dix jours, elle affecte au moins :

- a) Dix travailleurs, dans les entreprises occupant moins de cent travailleurs ;
- b) 10 % du total des travailleurs de l'entreprise pour les entreprises occupant entre cent et trois cents travailleurs ;
- c) Trente travailleurs dans les entreprises occupant plus de trois cents travailleurs.

Les motifs sont réputés économiques lorsque les résultats de l'entreprise révèlent une situation économique négative, dans des cas caractérisés par l'existence de pertes actuelles ou prévues ou par la diminution persistante du niveau des recettes ordinaires ou des ventes. En toute hypothèse, la diminution est réputée persistante si, pendant trois trimestres consécutifs, le niveau des recettes ordinaires ou des ventes de chaque trimestre est inférieur à celui enregistré au cours du même trimestre de l'année antérieure.

Les motifs sont réputés techniques lorsque des changements interviennent, notamment, dans le domaine des moyens ou des outils de production ; les motifs sont réputés relatifs à l'organisation lorsque des changements interviennent, notamment, dans le domaine des systèmes et méthodes de travail du personnel ou dans le mode d'organisation de la production, et les motifs sont réputés relatifs à la production lorsque des changements interviennent, notamment, dans la demande des produits ou services que l'entreprise entend placer sur le marché.

On entend aussi par licenciement collectif la cessation des contrats de travail affectant l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, pour autant que le nombre de travailleurs concernés soit supérieur à cinq, lorsqu'elle intervient en raison de la cessation complète de l'activité de l'entreprise, fondée sur les mêmes motifs que ceux visés ci-dessus.

Pour le calcul du nombre de cessations de contrats de travail visé au premier alinéa du présent paragraphe, est également prise en compte toute cessation intervenue pendant la période en cause à l'initiative de l'employeur sur la base d'autres motifs non inhérents à la personne du travailleur, différents de ceux prévus à l'article 49, paragraphe 1, sous c), pour autant que le nombre de cessations de ce type soit égal ou supérieur à cinq.

Lorsque, pendant des périodes successives de quatre-vingt-dix jours, dans le but d'éviter les dispositions du présent article, l'entreprise procède à des cessations de contrats de travail au titre de l'article 52, sous c), dont le nombre est inférieur aux seuils susvisés et sans que soient présents de nouveaux motifs justifiant ce comportement, ces nouvelles cessations sont réputées effectuées en fraude à la loi et sont déclarées nulles et sans effet.

4. 2. Le licenciement collectif doit être précédé d'une période de consultations des représentants légaux des travailleurs d'une durée n'excédant pas 30 jours civils, ou de 15 jours civils dans le cas d'entreprises de moins de cinquante

travailleurs. La consultation des représentants légaux des travailleurs doit porter au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement, telles que des mesures de reclassement ou des actions de formation ou de reconversion professionnelle pour améliorer l'employabilité. La consultation est menée au sein d'une commission de négociation unique, étant entendu que, lorsqu'il existe plusieurs établissements, elle se limite aux établissements concernés par la procédure. La commission de négociation est composée d'un maximum de treize membres, représentant chacune des parties.

[...]»

5.2 Appréciation de la Cour

Par sa première question, le Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Cour supérieure de justice de Catalogne) demande, en substance, si l'article 1^{er}, paragraphe 1, et l'article 2 de la directive 98/59, lus conjointement, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle la cessation des contrats de travail d'un nombre de travailleurs supérieur à celui prévu à cet article 1^{er}, paragraphe 1, en raison du départ à la retraite de l'employeur, n'est pas qualifiée de « licenciement collectif » et ne donne donc pas lieu à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs prévues à cet article 2.

La Cour considère que l'employeur envisageant de telles cessations de contrats de travail dans la perspective de son départ à la retraite est, en principe, en mesure d'accomplir les actes visés aux articles 2 et 3 de la directive 98/59 et, dans ce contexte, de mener des consultations visant notamment à éviter ces cessations ou à réduire leur nombre ou, en tout cas, à atténuer les conséquences de celles-ci.

Par sa seconde question, le Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Cour supérieure de justice de Catalogne) demande, en substance, si le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il impose à une juridiction nationale saisie d'un litige entre particuliers de laisser une réglementation nationale, telle que celle visée au point 39 du présent arrêt, inappliquée en cas de contrariété de celle-ci aux dispositions de l'article 1^{er}, paragraphe 1, et de l'article 2 de la directive 98/59.

La Cour rappelle que le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas à une juridiction nationale saisie d'un litige entre particuliers de laisser une réglementation nationale, telle que celle visée au point 39 du présent arrêt, inappliquée en cas de contrariété de celle-ci aux dispositions de l'article 1^{er}, paragraphe 1, et de l'article 2 de la directive 98/59.

5.3 Réponse de la Cour

« L'article 1^{er}, paragraphe 1, et l'article 2 de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, lus conjointement,

doivent être interprétés en ce sens que :

- 1) Ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle la cessation des contrats de travail d'un nombre de travailleurs supérieur à celui prévu à cet article 1^{er}, paragraphe 1, en raison du départ à la retraite de l'employeur, n'est pas qualifiée de « licenciement collectif » et ne donne donc pas lieu à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs prévues à cet article 2.
- 2) Le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas à une juridiction nationale saisie d'un litige entre particuliers de laisser une réglementation nationale, telle que celle visée au point 1 du présent dispositif, inappliquée en cas de contrariété de celle-ci aux dispositions de l'article 1^{er}, paragraphe 1, et de l'article 2 de la directive 98/59. »