



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2018:99

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

22 février 2018 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 92/85/CEE – Mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail – Article 2, sous a) – Article 10, points 1 à 3 – Interdiction de licenciement d’une travailleuse pendant la période allant du début de sa grossesse jusqu’au terme de son congé de maternité – Champ d’application – Cas d’exception non liés à l’état de la travailleuse concernée – Directive 98/59/CE – Licenciements collectifs – Article 1er, paragraphe 1, sous a) – Motifs non inhérents à la personne des travailleurs – Travailleuse enceinte licenciée dans le cadre d’un licenciement collectif – Motivation du licenciement – Priorité de maintien du poste de la travailleuse – Priorité de reclassement »

Dans l’affaire C-103/16,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Cour supérieure de justice de Catalogne, Espagne), par décision du 20 janvier 2016, parvenue à la Cour le 19 février 2016, dans la procédure

Jessica Porrás Guisado

contre

Bankia SA,

Sección Sindical de Bankia de CCOO,

Sección Sindical de Bankia de UGT,

Sección Sindical de Bankia de ACCAM,

Sección Sindical de Bankia de SATE,

Sección Sindical de Bankia de CSICA,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

en présence de :

Ministerio Fiscal,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. L. Bay Larsen, président de chambre, MM. J. Malenovský, M. Safjan (rapporteur), D. Šváby et M. Vilaras, juges,

avocat général : M^{me} E. Sharpston,

greffier : M^{me} M. Ferreira, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 26 janvier 2017,

considérant les observations présentées :

- pour Bankia SA, par M^{es} C. Rodríguez Elias et V. García González, abogados,
- pour le gouvernement espagnol, par M^{mes} M. J. García-Valdecasas Dorrego et A. Gavela Llopis, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M^{mes} C. Valero, A. Szmytkowska et S. Pardo Quintillán, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 14 septembre 2017,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 10, points 1 et 2, de la 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), ainsi que de l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de la 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).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^{me} Jessica Porrás Guisado à Bankia SA, à différentes sections syndicales et au Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (Fonds de garantie salariale, Espagne) au sujet de la légalité du licenciement dont M^{me} Porrás Guisado a fait l'objet, dans le cadre d'un licenciement collectif, pendant qu'elle était enceinte.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 92/85

3 Aux termes des premier, septième, huitième et quinzième considérants de la directive 92/85 :

« considérant que l'article 118 A du traité [CEE] prévoit que le Conseil arrête, par voie de directive, les prescriptions minimales en vue de promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs ;

[...]

considérant que la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail [(JO 1989, L 183, p. 1)], prévoit à son article 15 que les groupes à risques particulièrement sensibles doivent être protégés contre les dangers les affectant spécifiquement ;

considérant que les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes doivent être considérées à maints égards comme un groupe à risques spécifiques et que des mesures doivent être prises en ce qui concerne leur sécurité et leur santé ;

[...]

considérant que le risque d'être licenciée pour des raisons liées à leur état peut avoir des effets dommageables sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes et qu'il convient de prévoir une interdiction de licenciement ».

4 L'article 1^{er} de la directive 92/85, intitulé « Objet », prévoit, à son paragraphe 1 :

« La présente directive, qui est la dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE, a pour objet 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. »

5 L'article 2 de la directive 92/85, intitulé « Définitions », énonce :

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

- a) “travailleuse enceinte” : toute travailleuse enceinte qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;
- b) “travailleuse accouchée” : toute travailleuse accouchée au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques ;
- c) “travailleuse allaitante” : toute travailleuse allaitante au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques. »

6 L'article 10 de ladite directive, intitulé « Interdiction de licenciement », dispose :

« En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que :

- 1) les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses, au sens de l'article 2, pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8 paragraphe 1, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord ;

2) lorsqu'une travailleuse, au sens de l'article 2, est licenciée pendant la période visée au point 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit ;

3) les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses, au sens de l'article 2, contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1. »

La directive 98/59

7 Aux termes des considérants 2 à 4 et 7 de la directive 98/59 :

« (2) considérant qu'il importe de renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs en tenant compte de la nécessité d'un développement économique et social équilibré dans la Communauté ;

(3) considérant que, malgré une évolution convergente, des différences subsistent entre les dispositions en vigueur dans les États membres en ce qui concerne les modalités et la procédure des licenciements collectifs ainsi que les mesures susceptibles d'atténuer les conséquences de ces licenciements pour les travailleurs ;

(4) considérant que ces différences peuvent avoir une incidence directe sur le fonctionnement du marché intérieur ;

[...]

(7) considérant qu'il est par conséquent nécessaire de promouvoir ce rapprochement dans le progrès au sens de l'article 117 du traité [CEE] ».

8 L'article 1^{er} de cette directive, intitulé « Définitions et champ d'application », dispose, à son paragraphe 1, sous a) :

« 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 ».

9 L'article 2 de ladite directive, intitulé « Information et consultation », prévoit, à ses paragraphes 1 à 3 :

« 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.

Les États membres peuvent prévoir que les représentants des travailleurs pourront faire appel à des experts, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

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). »

Le droit espagnol

10 L'article 51 du texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (texte refondu du statut des travailleurs, résultant du décret législatif royal n° 1/1995), du 24 mars 1995 (BOE n° 75, du 29 mars 1995, p. 9654), dans sa version applicable à la date des faits au principal (ci-après le « statut des travailleurs »), relatif au licenciement collectif, dispose :

« 1. Aux fins des dispositions [du statut des travailleurs], on entend par licenciement collectif la résiliation de contrats de travail pour des causes économiques, techniques ou relatives à l'organisation ou à la production lorsque, au cours d'une période de 90 jours, elle affecte au minimum :

- a) 10 travailleurs dans les entreprises qui en emploient moins de 100 ;
- b) 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises qui emploient entre 100 et 300 travailleurs ;
- c) 30 travailleurs dans les entreprises qui emploient plus de 300 travailleurs.

Les causes sont réputées 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.

[...]

2. Le licenciement collectif doit être précédé d'une période de consultations des représentants légaux des travailleurs pendant une durée maximale de 30 jours civils ou de 15 jours pour les entreprises de moins de 50 travailleurs. La consultation des représentants légaux des travailleurs doit porter, à tout le moins, sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs et d'en atténuer les conséquences par des mesures sociales d'accompagnement, comme des mesures de reclassement ou des actions de formation ou de reconversion professionnelle pour améliorer la possibilité de retrouver un emploi. La consultation est menée au sein d'un groupe spécial de négociation unique étant entendu que, lorsqu'il existe plusieurs lieux de travail, ce groupe se limite aux lieux affectés par la procédure de licenciement collectif. [...]

[...]

L'entrepreneur communique l'ouverture de la période de consultation aux représentants légaux des travailleurs par écrit, avec copie à l'autorité de tutelle de l'emploi. Cette communication écrite contient les informations suivantes :

- a) la spécification des causes du licenciement collectif conformément au paragraphe 1 ;
- b) le nombre de travailleurs affectés par le licenciement et les catégories professionnelles dont ils relèvent ;
- c) le nombre de travailleurs employés de manière habituelle au cours de la dernière année et les catégories professionnelles dont ils relèvent ;
- d) la période à laquelle il est prévu que les licenciements prennent effet ;
- e) les critères pris en considération pour désigner les travailleurs licenciés ;
- f) une copie de la communication de l'intention d'initier une procédure de licenciement collectif adressée par la direction de l'entreprise aux travailleurs ou à leurs représentants ;
- g) l'identité des représentants des travailleurs faisant partie du groupe spécial de négociation ou, s'il y a lieu, la mention du fait que ce groupe spécial de négociation n'a pas été constitué dans les délais légaux ;

[...]

5. Le maintien dans l'entreprise des postes des représentants légaux des travailleurs est prioritaire dans les cas auxquels se réfère le présent article. Il est possible, par convention collective ou accord conclu pendant la période de consultation, d'établir des priorités de maintien des postes en faveur d'autres groupes, comme les travailleurs ayant charge de famille, les employés ayant atteint un certain âge et les personnes handicapées.

[...] »

11 L'article 52 du statut des travailleurs, relatif à la résiliation du contrat pour raisons objectives, prévoit :

« Le contrat de travail peut être résilié :

[...]

c) lorsque survient une des causes visées à l'article 51, paragraphe 1, [du statut des travailleurs] et que la résiliation affecte un nombre de travailleurs inférieur au seuil prévu par cette disposition.

[...] »

12 L'article 53 du statut des travailleurs, relatif à la forme et aux effets de la résiliation du contrat de travail pour raisons objectives, est libellé comme suit :

« 1. L'adoption de l'accord de résiliation au titre de l'article qui précède est soumise aux conditions suivantes :

a) communiquer la cause au travailleur par écrit ;

b) verser au travailleur, au moment de la communication écrite, une indemnité dont le montant correspond à 20 jours de salaire par année d'ancienneté, les périodes inférieures à une année étant calculées au prorata des mois accomplis, et dont le montant total ne peut pas dépasser 12 mensualités.

Si la décision de licenciement fondée sur l'article 52, sous c), [du statut des travailleurs] repose sur des raisons économiques et que cette situation économique empêche de verser au travailleur l'indemnité visée à l'alinéa précédent, l'employeur peut s'abstenir d'effectuer ce versement en mentionnant son impossibilité dans la communication écrite, sans préjudice du droit du travailleur d'en réclamer le paiement lorsque le licenciement sortira ses effets ;

c) accorder un délai de préavis de 15 jours, pris en compte à partir de la remise de la communication personnelle au travailleur jusqu'à la résiliation du contrat de travail. Dans l'hypothèse visée à l'article 52, sous c), une copie du préavis écrit sera remise pour information aux représentants légaux du personnel ;

[...]

3. La décision de licenciement peut faire l'objet d'un recours comme s'il s'agissait d'un licenciement pour raisons disciplinaires.

4. Lorsque la décision de l'employeur de mettre fin au contrat de travail est motivée par l'une des causes que la Constitution ou la loi qualifie de discriminatoires et interdites à ce titre, ou encore lorsque le licenciement a été effectué en violation des droits fondamentaux et des libertés publiques du travailleur, la décision de licenciement est nulle, cette nullité devant être relevée d'office par le juge.

La décision de licenciement est également nulle dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle intervient au cours d'une période de suspension du contrat de travail liée à la maternité, à un risque pendant la grossesse, à un risque pendant l'allaitement naturel, à une maladie causée par la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement naturel, à l'adoption ou à l'accueil ou à la paternité visés à l'article 45, paragraphe 1, sous d), [du statut des travailleurs], ou lorsqu'elle est notifiée à une date telle que le délai de préavis expire au cours de cette période de suspension ;
- b) lorsqu'elle vise une travailleuse enceinte, à partir du début de l'état de grossesse jusqu'au début de la période de suspension mentionnée à l'alinéa précédent, ou un travailleur ayant sollicité ou bénéficiant d'un des congés prévus à l'article 37, paragraphes 4, 4 bis et 5, [du statut des travailleurs], ou ayant sollicité ou bénéficiant d'une mise en disponibilité conformément à l'article 46, paragraphe 3, de cette loi ; lorsqu'elle vise une travailleuse victime de violences au sein du couple en raison de l'exercice de ses droits à une réduction ou à une réorganisation de son temps de travail, à une mobilité géographique, à un changement du lieu de travail ou à une suspension du contrat de travail, dans les termes et conditions reconnus par [le statut des travailleurs] ;
- c) lorsqu'elle vise un travailleur après qu'il a réintégré le travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maternité, d'adoption ou d'accueil ou de paternité, pour autant que moins de neuf mois se sont écoulés depuis la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent sauf si, dans ces cas, le bien-fondé de la décision de licenciement est déclaré reposer sur des motifs non liés à la grossesse ou à l'exercice du droit aux congés et à la mise en disponibilité ci-dessus mentionnés.

La décision de licenciement est considérée fondée si la raison sur laquelle elle repose est démontrée et que les conditions prévues au paragraphe 1 du présent article ont été remplies. Dans les autres cas, elle est déclarée non fondée.

L'absence de préavis ou l'erreur excusable dans le calcul de l'indemnité n'entraînent cependant pas l'absence de fondement du licenciement, sans préjudice de l'obligation imposée à l'employeur de verser les salaires correspondants à cette période ou le montant correct de l'indemnité, et ce indépendamment des autres effets qui en découlent.

5. La décision de l'autorité judiciaire déclarant la nullité, le bien-fondé ou l'absence de fondement de la décision de licenciement produit les mêmes effets que ceux prévus pour le licenciement pour raisons disciplinaires, sous réserve des modifications suivantes :

- a) lorsque la décision de licenciement est déclarée fondée, le travailleur a droit à l'indemnité prévue au paragraphe 1 du présent article, qui lui restera acquise s'il l'a déjà perçue, et sera considéré en situation de chômage pour des raisons indépendantes de sa volonté ;

b) lorsque la décision de licenciement est déclarée non fondée et que l'employeur réintègre le travailleur, ce dernier sera tenu de rembourser l'indemnité perçue. Si la réintégration est remplacée par une compensation économique, celle-ci sera réduite du montant de cette indemnité. »

13 L'article 55 du statut des travailleurs, relatif à la forme et aux effets du licenciement pour raisons disciplinaires, énonce, à ses paragraphes 5 et 6 :

« 5. Le licenciement motivé par l'une des causes que la Constitution ou la loi qualifie de discriminatoires et interdites à ce titre, ou qui a été effectué en violation des droits fondamentaux et des libertés publiques du travailleur, est nul.

Le licenciement est également nul dans les cas suivants :

a) lorsqu'il intervient au cours d'une période de suspension du contrat de travail liée à la maternité, à un risque pendant la grossesse, à un risque pendant l'allaitement naturel, à une maladie causée par la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement naturel, à l'adoption ou à l'accueil ou à la paternité visés à l'article 45, paragraphe 1, sous d), [du statut des travailleurs] ou lorsqu'il est notifié à une date telle que le délai de préavis expire au cours de cette période de suspension ;

b) lorsqu'il vise une travailleuse enceinte, à partir du début de l'état de grossesse jusqu'au début de la période de suspension mentionnée à l'alinéa précédent, ou un travailleur ayant sollicité ou bénéficiant d'un des congés prévus à l'article 37, paragraphes 4, 4 bis et 5, [du statut des travailleurs], ou ayant sollicité ou bénéficiant d'une mise en disponibilité conformément à l'article 46, paragraphe 3, de cette loi ; lorsqu'il vise une travailleuse victime de violences au sein du couple en raison de l'exercice de ses droits à une réduction ou à une réorganisation de son temps de travail, à une mobilité géographique, à un changement du lieu de travail ou à une suspension du contrat de travail, dans les termes et conditions reconnus par [le statut des travailleurs] ;

c) lorsqu'il vise un travailleur après qu'il a réintégré le travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maternité, d'adoption ou d'accueil ou de paternité, pour autant que moins de neuf mois se sont écoulés depuis la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent sauf si, dans ces cas, le bien-fondé du licenciement est déclaré reposer sur des motifs non liés à la grossesse ou à l'exercice du droit aux congés et à la mise en disponibilité ci-dessus mentionnés.

6. Le licenciement déclaré nul entraîne la réintégration immédiate du travailleur et le paiement des salaires non perçus. »

14 L'article 13 du Real Decreto 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (décret royal 1483/2012, portant adoption du règlement relatif aux procédures de licenciement collectif, de suspension des contrats et réduction du temps de travail), du 29 octobre 2012 (BOE n° 261, du 30 octobre 2012, p. 76292), dispose :

« 1. Conformément aux dispositions de l'article 51, paragraphe 5, et de l'article 68, sous b), du [statut des travailleurs] ainsi que de l'article 10, paragraphe 3, de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical [(loi organique 11/1985 relative à la liberté syndicale)], du 2 août 1985, les postes des représentants légaux des travailleurs sont maintenus dans l'entreprise en priorité par rapport à ceux des autres travailleurs affectés par la procédure de licenciement collectif.

2. Les travailleurs membres d'autres groupes bénéficient également d'une priorité de maintien de leurs postes lorsqu'il en a été convenu par convention collective ou dans l'accord conclu pendant la période de consultations, comme les travailleurs ayant charge de famille, les travailleurs ayant atteint un certain âge et les personnes handicapées.

3. Le licenciement des travailleurs bénéficiant d'une priorité de maintien de leurs postes dans l'entreprise doit être motivé dans la décision finale de licenciement collectif à laquelle se réfère l'article 12. »

15 L'article 122, paragraphe 2, de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (loi 36/2011, portant réglementation de la juridiction en matière sociale), du 10 octobre 2011 (BOE n° 245, du 11 octobre 2011, p. 106584), dans sa version applicable à la date des faits au principal, prévoit :

« La décision de licenciement est nulle :

[...]

b) lorsqu'elle a été prise en fraude à la loi, en éludant les dispositions prévues en matière de licenciements collectifs, dans les cas visés à l'article 51, paragraphe 1, dernier alinéa [du statut des travailleurs] ;

c) lorsqu'elle intervient au cours d'une période de suspension du contrat de travail liée à la maternité, à un risque pendant la grossesse, à un risque pendant l'allaitement naturel, à une maladie causée par la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement naturel, à l'adoption ou à l'accueil ou à la paternité visés à l'article 45, paragraphe 1, sous d), [du statut des travailleurs], ou lorsqu'elle est notifiée à une date telle que le délai de préavis expire au cours de cette période de suspension ;

d) lorsqu'elle vise une travailleuse enceinte, à partir du début de l'état de grossesse jusqu'au début de la période de suspension mentionnée ci-dessus sous c), ou un travailleur ayant sollicité ou bénéficiant d'un des congés prévus à l'article 37, paragraphes 4, 4 bis et 5, [du statut des travailleurs] ou ayant sollicité ou bénéficiant d'une mise en disponibilité conformément à l'article 46, paragraphe 3, de ce même code ; lorsqu'elle vise une travailleuse victime de violences au sein du couple en raison de l'exercice de ses droits à une réduction ou à une réorganisation de son temps de travail, à une mobilité géographique, à un changement du lieu de travail ou à une suspension du contrat de travail, dans les termes et conditions reconnus par le [statut des travailleurs] ;

e) lorsqu'elle vise un travailleur après qu'il a réintégré le travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maternité, d'adoption ou d'accueil ou de paternité, pour autant que moins de neuf mois se sont écoulés depuis la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant.

Les dispositions visées ci-dessus sous c), d) et e) s'appliquent sauf si, dans ces cas, le bien-fondé de la décision de licenciement est déclaré reposer sur des motifs non liés à la grossesse ou à l'exercice du droit aux congés et à la mise en disponibilité ci-dessus mentionnés.

[...] »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

16 Le 18 avril 2006, M^{me} Porras Guisado a été engagée par Bankia.

17 Le 9 janvier 2013, Bankia a lancé une période de consultation des représentants des travailleurs, à savoir les sections syndicales de la CCOO, de l'UGT, de l'ACCAM, du SATE et de la CSICA, en vue de procéder à un licenciement collectif.

18 Le 8 février 2013, le groupe spécial de négociation, tel que visé à l'article 51, paragraphe 2, du statut des travailleurs, a abouti à un accord portant, notamment, sur le licenciement collectif à effectuer, la modification des conditions de travail ainsi que la mobilité fonctionnelle et géographique (ci-après l'« accord du 8 février 2013 »).

19 Il ressort de la décision de renvoi que, selon le procès-verbal relatif à cet accord, les critères à prendre en considération pour déterminer les personnes visées par la décision de licenciement prise directement par l'entreprise sont les suivants :

« 1) Le champ d'application sera la province ou les groupes ou les unités fonctionnelles des services centraux où les travailleurs sont employés.

2) En ce sens, une fois déduits [les] postes que l'entreprise décide de supprimer en conséquence de la procédure d'adhésion [au programme de départs indemnisés] et décomptées les personnes concernées par les procédures de mobilité géographique et de reclassement afin de couvrir les besoins engendrés par les départs volontaires des employés [...], l'entreprise désignera les personnes visées par le licenciement collectif dans le champ d'application correspondant, en tenant compte de la note résultant des procédures d'évaluation des compétences et des indicateurs de potentiel réalisées par l'entreprise. »

20 Ce même procès-verbal énonce des critères établissant une priorité de maintien des postes, à savoir :

« 1) En cas de mariage ou d'union de fait entre deux personnes, seule l'une des deux pourra être visée, selon leur choix, conformément aux besoins fonctionnels et aux profils requis, une mutation géographique pouvant être nécessaire pour l'accomplissement de cette condition.

2) En ce qui concerne les employés présentant un taux d'incapacité supérieur à 33 %, reconnu et attesté par les organismes compétents de chaque communauté autonome, si leur poste est supprimé, l'entreprise prendra en considération leur reclassement, sous réserve que le nouveau poste corresponde à leur profil. »

21 Le 13 novembre 2013, Bankia a notifié à M^{me} Porras Guisado sa lettre de licenciement, dans laquelle il est exposé ce qui suit :

« Dans le cas concret de la province de Barcelone [Espagne], où vous travaillez, après exécution de la procédure d'adhésion au programme de départs indemnisés, déduction faite des personnes concernées par les procédures de mobilité géographique et de reclassement, il est nécessaire de réduire encore le personnel, et l'entreprise se voit obligée de résilier certains contrats de travail par désignation directe, conformément aux dispositions de l'[accord du 8 février 2013].

À cette fin, il résulte de la procédure d'évaluation réalisée au sein de l'entreprise pendant la période de consultation, en vue de l'adoption de l'accord du 8 février 2013, dont elle fait partie intégrante, que vous avez obtenu une note de 6 points, l'une des notes les moins élevées de la province de Barcelone, où vous travaillez.

Pour ces motifs, en application des critères de désignation mentionnés et en conséquence des raisons exposées, je vous informe que nous avons décidé de résilier votre contrat de travail à compter du 10 décembre 2013. »

22 Le jour même de la notification de cette lettre de licenciement, M^{me} Porras Guisado a reçu de Bankia une somme d'argent à titre d'indemnité.

23 Au moment de son licenciement, M^{me} Porras Guisado était enceinte.

24 Le 9 janvier 2014, l'intéressée a présenté une demande de conciliation, laquelle n'a pas abouti.

25 Le 3 février 2014, M^{me} Porras Guisado a contesté son licenciement devant le Juzgado de lo Social n° 1 de Mataró (tribunal du travail n° 1 de Mataró, Espagne), lequel a rejeté ce recours par un jugement du 25 février 2015.

26 M^{me} Porras Guisado a interjeté appel de ce jugement devant la juridiction de renvoi, à savoir le Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Cour supérieure de justice de Catalogne, Espagne).

27 Cette juridiction souligne que sa demande de décision préjudicielle ne vise pas la protection contre les discriminations établie par la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO 2006, L 204, p. 23). Ladite demande viserait à déterminer si la réglementation espagnole constitue une transposition correcte de l'article 10 de la directive 92/85, lequel interdirait, sauf cas d'exception, le licenciement des travailleuses enceintes.

28 Dans ces conditions, 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) L'article 10, point 1, de la directive [92/85] doit-il être interprété en ce sens que l'hypothèse de "cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales" en tant qu'exception à l'interdiction de licencier des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes n'équivaut pas à celle d'"un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs" à laquelle se réfère l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59, mais qu'il s'agit d'une hypothèse plus restreinte ?

2) En cas de licenciement collectif, pour apprécier si les cas d'exception dans lesquels l'article 10, point 1, de la directive 92/85 permet le licenciement de travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes se présentent, faut-il exiger qu'il soit impossible de reclasser la travailleuse licenciée ou est-il suffisant que l'employeur justifie de motifs économiques, techniques et productifs qui touchent son poste de travail ?

3) Une législation comme la législation espagnole qui, afin de transposer l'interdiction faite à l'article 10, point 1, de la directive 92/85 de licencier les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, n'interdit pas pareil licenciement (protection sous la forme de prévention), mais le frappe de nullité (protection sous la forme de réparation) lorsque l'entreprise ne démontre pas les motifs qui le justifieraient est-elle conforme à cet article ?

4) Une législation comme la législation espagnole qui ne prévoit pas de priorité de maintien des postes des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes dans l'entreprise en cas de licenciement collectif est-elle conforme à l'article 10, point 1, de la directive 92/85 ?

5) Une réglementation nationale permettant à l'entreprise de licencier une travailleuse enceinte dans le cadre d'un licenciement collectif, comme en l'espèce, sans lui fournir d'autres motifs que ceux qui justifient ce licenciement collectif et sans l'aviser de circonstances exceptionnelles, est-elle conforme à l'article 10, point 2, de la directive 92/85 ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la recevabilité de la demande de décision préjudicielle

Sur le respect des règles de procédure nationales

29 Bankia soutient que la demande de décision préjudicielle est irrecevable au motif que la juridiction de renvoi n'a pas respecté les règles de procédure nationales. En effet, dans le cadre du litige au principal, M^{me} Porras Guisado aurait invoqué la violation de la directive 92/85 uniquement en appel. Or, selon les règles de procédure nationales, une nouvelle cause de l'action, distincte de celles formulées dans l'acte introductif d'instance, ne saurait être admise.

30 En tout état de cause, en application de la jurisprudence des juridictions espagnoles, M^{me} Porras Guisado, dans le cadre d'un recours individuel contre son licenciement, n'aurait pas qualité pour contester les critères établissant une priorité de maintien des postes, convenus entre Bankia et les représentants des travailleurs et énoncés dans l'accord du 8 février 2013.

31 À cet égard, il y a lieu de rappeler, d'une part, que, dans le cadre de l'article 267 TFUE, la Cour n'est compétente pour se prononcer ni sur l'interprétation de dispositions législatives ou réglementaires nationales ni sur la conformité de telles dispositions avec le droit de l'Union et, d'autre part, qu'il n'appartient pas à la Cour de vérifier si la décision de renvoi a été prise conformément aux règles nationales d'organisation et de procédure judiciaires (arrêt du 7 juillet 2016, Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, point 22 et jurisprudence citée).

32 Par conséquent, l'argument tiré du non-respect des règles de procédure nationales ne saurait conduire, en l'occurrence, à rejeter comme irrecevable la demande de décision préjudicielle.

Sur le caractère hypothétique des questions préjudicielles

33 Bankia souligne que, à la date de son licenciement, M^{me} Porras Guisado ne l'avait pas informée de sa grossesse. Dans ces conditions, à la lumière de la définition de la notion de « travailleuse enceinte » visée à l'article 2, sous a), de la directive 92/85, ladite directive ne serait pas applicable au litige au principal. Par conséquent, les questions posées par la juridiction de renvoi seraient de nature hypothétique.

34 À cet égard, il convient de rappeler que, dans le cadre de l'instrument de coopération entre la Cour et les juridictions nationales que constitue la procédure instituée à l'article 267 TFUE, les questions portant sur le droit de l'Union bénéficient d'une présomption de pertinence. Il n'est possible pour la Cour de refuser de statuer sur une question préjudicielle posée par une juridiction nationale, au sens de l'article 267 TFUE, que lorsque, notamment, les exigences concernant le contenu de la demande de décision préjudicielle figurant à l'article 94 du règlement de procédure de la Cour ne sont pas respectées ou lorsqu'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation ou

l'appréciation de la validité d'une règle de l'Union, demandées par la juridiction nationale, n'ont aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal ou lorsque le problème est de nature hypothétique (arrêt du 28 mars 2017, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, point 50 et jurisprudence citée).

35 En l'occurrence, la juridiction de renvoi a, ainsi qu'il est indiqué au point 27 du présent arrêt, précisé que la demande de décision préjudicielle vise à déterminer si la réglementation espagnole constitue une transposition correcte de l'article 10 de la directive 92/85, lequel interdirait, sauf cas d'exception, le licenciement des travailleuses enceintes.

36 Il est constant que M^{me} Porras Guisado était enceinte au moment de son licenciement. Par ailleurs, il ressort du dossier dont dispose la Cour qu'elle a soutenu, dans le cadre de la procédure nationale, que, à cette même époque, elle avait informé ses collègues et ses supérieurs de sa grossesse.

37 Dans ces conditions et en l'absence de tout élément contraire émanant de la juridiction de renvoi, il importe de constater que celle-ci donne pour acquis que M^{me} Porras Guisado doit se voir appliquer l'article 10 de la directive 92/85.

38 Par suite, il n'apparaît pas de manière manifeste que les questions posées présentent un caractère hypothétique ou sont dépourvues de lien avec la réalité ou l'objet du litige au principal.

39 Dans ces conditions, la demande de décision préjudicielle doit être déclarée recevable.

Sur la première question

40 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande si l'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens que l'hypothèse de « cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales » en tant qu'exception à l'interdiction de licencier des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes n'équivaut pas à celle d'« un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs » à laquelle se réfère l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59, mais qu'il s'agit d'une hypothèse plus restreinte.

41 Aux termes de l'article 10, point 1, de la directive 92/85, les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire 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 et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente a donné son accord.

42 Quant à l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59, cette disposition énonce que la notion de « licenciement collectif » vise les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs pour autant que certaines conditions de nature quantitative et temporelle sont réunies (voir arrêt du 10 décembre 2009, Rodríguez Mayor e.a., C-323/08, EU:C:2009:770, point 35).

43 Lorsqu'une travailleuse enceinte, allaitante ou accouchée est licenciée dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif, elle appartient à la fois au groupe des travailleurs protégés au titre de la directive 92/85 et à celui des travailleurs protégés au titre de la directive 98/59. À ce titre, elle doit donc bénéficier concomitamment des droits prévus par ces directives, lesquelles sont complémentaires, ainsi que l'a relevé M^{me} l'avocat général au point 53 de ses conclusions.

44 S'agissant de l'application combinée desdites directives, la juridiction de renvoi souhaite savoir, en substance, si l'article 10, point 1, de la directive 92/85 s'oppose à une réglementation nationale permettant le licenciement d'une travailleuse enceinte en raison d'un licenciement collectif, au sens de l'article 1^{er}, point 1, de la directive 98/59.

45 À cet égard, il y a lieu de rappeler que l'interdiction de licenciement édictée à l'article 10, point 1, de la directive 92/85 vise, ainsi qu'il ressort du quinzième considérant de cette directive, à prévenir les effets dommageables sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes que peut occasionner le risque d'être licenciées pour des raisons liées à leur état.

46 C'est précisément en considération du risque qu'un éventuel licenciement fait peser sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, y compris du risque particulièrement grave d'inciter la travailleuse enceinte à interrompre volontairement sa grossesse, que le législateur de l'Union a, en vertu de l'article 10 de la directive 92/85, prévu une protection particulière pour la femme en édictant l'interdiction de licenciement pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, sauf dans les cas exceptionnels non liés à leur état et à condition que l'employeur justifie par écrit les motifs d'un tel licenciement (voir, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, points 60 et 61).

47 Ainsi, lorsque la décision de licenciement a été prise pour des motifs essentiellement liés à l'état de grossesse de l'intéressée, elle est incompatible avec l'interdiction de licenciement prévue à l'article 10 de cette directive (voir, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, point 62).

48 En revanche, une décision de licenciement 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, ne serait pas contraire audit article 10, à condition, toutefois, que l'employeur donne par écrit des motifs justifiés de licenciement et que le licenciement de l'intéressée soit admis par la législation et/ou la pratique nationale concernées, conformément aux dispositions de l'article 10, points 1 et 2, de la directive 92/85 (voir, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, point 63).

49 Il s'ensuit que le ou les motifs non inhérents à la personne des travailleurs, pour lesquels sont effectués les licenciements collectifs, au sens de l'article 1^{er}, point 1, de la directive 98/59, relèvent des cas d'exception non liés à l'état des travailleuses, au sens de l'article 10, point 1, de la directive 92/85.

50 Au vu des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant le licenciement d'une travailleuse enceinte en raison d'un licenciement collectif, au sens de l'article 1^{er}, point 1, sous a), de la directive 98/59.

Sur la cinquième question

51 Par sa cinquième question, qu'il convient d'examiner en deuxième lieu, la juridiction de renvoi demande si l'article 10, point 2, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose 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 qui justifient ce licenciement collectif et sans l'aviser de circonstances exceptionnelles.

52 Aux termes de l'article 10, point 2, de la directive 92/85, lorsqu'une travailleuse est licenciée pendant la période allant du début de sa grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit.

53 Ainsi, l'employeur doit exposer par écrit à une travailleuse enceinte qu'il s'apprête à licencier ou qu'il a déjà licenciée les motifs non inhérents à la personne de celle-ci pour lesquels il effectue un licenciement collectif, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59. Ces motifs peuvent être, notamment, économiques, techniques ou relatifs à l'organisation ou à la production de l'entreprise.

54 Il incombe, en outre, à l'employeur d'indiquer à la travailleuse enceinte les critères objectifs qui ont été retenus pour désigner les travailleurs à licencier.

55 Dans ces conditions, il convient de répondre à la cinquième question que l'article 10, point 2, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il 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 qui justifient ce licenciement collectif, pour autant que sont indiqués les critères objectifs qui ont été retenus pour désigner les travailleurs à licencier.

Sur la troisième question

56 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens que cette disposition 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 la nullité de ce licenciement lorsque celui-ci est illégal, à titre de réparation.

57 À titre liminaire, il convient de rappeler qu'il résulte de l'article 288 TFUE que les États membres sont obligés, lors de la transposition d'une directive, d'assurer le plein effet de celle-ci, tout en disposant d'une ample marge d'appréciation quant au choix des voies et des moyens destinés à en assurer la mise en œuvre. Cette liberté laisse ainsi entière l'obligation, pour chacun des États membres destinataires, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le plein effet de la directive concernée, conformément à l'objectif que celle-ci poursuit (arrêts du 6 octobre 2010, Base e.a., C-389/08, EU:C:2010:584, points 24 et 25, ainsi du 19 octobre 2016, Ormaetxea Garai et Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, point 29).

58 S'agissant du libellé de l'article 10 de la directive 92/85, d'une part, aux termes du point 1 de cet article, les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire, en principe, le licenciement de ces travailleuses. D'autre part, le point 3 dudit article énonce que les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1 du même article.

59 L'article 10 de la directive 92/85 fait ainsi 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. Dès lors, une transposition correcte de cet article impose aux États membres d'établir cette double protection.

60 S'agissant de la protection préventive des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes contre le licenciement, il convient de relever que celle-ci revêt une importance spécifique dans le cadre de la directive 92/85.

61 En effet, aux termes du quinzième considérant de cette directive, le risque d'être licenciées pour des raisons liées à leur état peut avoir des effets dommageables sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes et il convient de prévoir une interdiction de licenciement de celles-ci.

62 C'est en considération du risque qu'un éventuel licenciement fait peser sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, y compris du risque particulièrement grave d'inciter la travailleuse enceinte à interrompre volontairement sa grossesse, que le législateur de l'Union a, en vertu de l'article 10 de la directive 92/85, prévu une protection particulière pour la femme en édictant l'interdiction de licenciement pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité (arrêts du 14 juillet 1994, Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, point 21, et du 11 novembre 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, point 60).

63 Ainsi, eu égard aux objectifs poursuivis par la directive 92/85 et, plus particulièrement, par son article 10, la protection accordée par cette disposition aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes exclut tant la prise d'une décision de licenciement que l'adoption de préparatifs de licenciement, tels que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée concernée, en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant (voir, en ce sens, arrêt du 11 octobre 2007, Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, point 33).

64 Compte tenu du risque sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes que fait peser le risque de licenciement, 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.

65 Par conséquent, afin d'assurer une transposition fidèle de l'article 10 de la directive 92/85 ainsi que la protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes face au risque de licenciement, les États membres ne peuvent se limiter à prévoir uniquement, à titre de réparation, la nullité de ce licenciement lorsque celui-ci n'est pas justifié.

66 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la troisième question que l'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens que cette disposition 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 la nullité de ce licenciement lorsque celui-ci est illégal, à titre de réparation.

Sur les deuxième et quatrième questions

67 Par ses deuxième et quatrième questions, qu'il convient d'examiner ensemble et en dernier lieu, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens que cette disposition s'oppose à une réglementation nationale qui, dans le cadre d'un licenciement collectif, au sens de la directive 98/59, 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.

68 Aux termes de l'article 10, point 1, de la directive 92/85, les États membres « prennent les mesures nécessaires » pour interdire, en principe, le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité.

69 S'agissant de l'existence d'une priorité de maintien du poste d'une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante, dans sa décision, la juridiction de renvoi indique que, selon la réglementation espagnole, les postes des représentants légaux des travailleurs sont maintenus dans l'entreprise en priorité par rapport à ceux des autres travailleurs affectés par la procédure de licenciement collectif et que les travailleurs membres d'autres groupes bénéficient également d'une priorité de maintien de leurs postes lorsqu'il en a été convenu par une négociation, comme les groupes des travailleurs ayant charge de famille, des travailleurs ayant atteint un certain âge ou des personnes handicapées.

70 La juridiction de renvoi déduit de cette réglementation que les travailleuses enceintes bénéficient d'une priorité de maintien des postes dans l'entreprise uniquement lorsque cette priorité résulte d'une négociation collective. La juridiction de renvoi ajoute que les travailleurs bénéficiant d'une priorité de maintien de leur poste peuvent être licenciés, mais que, dans ce cas, l'employeur doit justifier de motifs exceptionnels qui sont différents de ceux qui fondent le licenciement collectif.

71 En l'occurrence, conformément à la réponse apportée à la première question, l'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant le licenciement d'une travailleuse enceinte, en raison d'un licenciement collectif, au sens de l'article 1^{er}, point 1, sous a), de la directive 98/59.

72 À cet égard, il est vrai que, ainsi que l'a relevé la Commission européenne, la directive 92/85, notamment l'article 10, point 1, de celle-ci, n'impose pas aux États membres de prévoir une priorité de maintien des postes ainsi qu'une priorité de reclassement applicables préalablement au licenciement collectif, pour les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes.

73 Néanmoins, cette directive, qui ne contient que des prescriptions minimales, n'exclut nullement la faculté pour les États membres de garantir une protection plus élevée aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes (voir, en ce sens, arrêt du 4 octobre 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, point 37).

74 Partant, il convient de répondre aux deuxième et quatrième questions que l'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui, dans le cadre d'un licenciement collectif, au sens de la directive 98/59, 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, sans que soit exclue, cependant, la faculté pour les États membres de garantir une protection plus élevée aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes.

Sur les dépens

75 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (troisième chambre) dit pour droit :

1) L'article 10, point 1, de la 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), doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant le licenciement d'une travailleuse enceinte en raison d'un licenciement collectif, au sens de l'article 1^{er}, point 1, sous a), de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

2) L'article 10, point 2, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il 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 qui justifient ce licenciement collectif, pour autant que sont indiqués les critères objectifs qui ont été retenus pour désigner les travailleurs à licencier.

3) L'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens que cette disposition 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 la nullité de ce licenciement lorsque celui-ci est illégal, à titre de réparation.

4) L'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui, dans le cadre d'un licenciement collectif, au sens de la directive 98/59, 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, sans que soit exclue, cependant, la faculté pour les États membres de garantir une protection plus élevée aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes.

Signatures

* Langue de procédure : l'espagnol.
