



## Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

10 juillet 2014\*

«Protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur — Directive 2008/94/CE — Champ d'application — Droit à indemnisation d'un employeur à l'égard d'un État membre au titre des salaires versés à un salarié durant la procédure de contestation du licenciement de ce dernier au-delà du 60e jour ouvrable suivant le dépôt du recours en contestation — Absence de droit à indemnisation dans le cas de licenciements nuls — Subrogation du travailleur dans le droit à indemnisation de son employeur en cas d'insolvabilité provisoire de ce dernier — Discrimination des travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement nul — Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne — Champ d'application — Article 20»

Dans l'affaire C-198/13,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm (Espagne), par décision du 21 février 2013, parvenue à la Cour le 16 avril 2013, dans la procédure

**Víctor Manuel Julian Hernández,**

**Chems Eddine Adel,**

**Jaime Morales Ciudad,**

**Bartolomé Madrid Madrid,**

**Martín Selles Orozco,**

**Alberto Martí Juan,**

**Said Debbaj**

contre

**Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante),**

**Puntal Arquitectura SL,**

**Obras Alteamar SL,**

**Altea Diseño y Proyectos SL,**

**Ángel Muñoz Sánchez,**

\* Langue de procédure: l'espagnol.

**Vicente Orozco Miro,**

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. T. von Danwitz (rapporteur), président de chambre, MM. E. Juhász, A. Rosas, D. Šváby et C. Vajda, juges,

avocat général: M. Y. Bot,

greffier: M<sup>me</sup> M. Ferreira, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 12 mars 2014,

considérant les observations présentées:

- pour MM. Julian Hernández, Eddine Adel, Morales Ciudad, Madrid Madrid, Selles Orozco, Martí Juan et Debbaj, par M<sup>e</sup> F. Van de Velde Moors, abogado,
- pour le gouvernement espagnol, par M<sup>me</sup> M. García-Valdecasas Dorrego, en qualité d'agent,
- pour la Commission européenne, par M. R. Vidal Puig, en qualité d'agent,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

### **Arrêt**

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la directive 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 octobre 2008, relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (JO L 283, p. 36), et de l'article 20 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «Charte»).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant MM. Julian Hernández, Eddine Adel, Morales Ciudad, Madrid Madrid, Selles Orozco, Martí Juan et Debbaj, au Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante) [Royaume d'Espagne (Subdélégation du gouvernement espagnol à Alicante), ci-après la «Subdelegación»] ainsi qu'à Puntal Arquitectura SL, Obras Alteamar SL, Altea Diseño y Proyectos SL, MM. Muñoz Sánchez et Orozco Miro, au sujet du paiement d'une somme d'un montant correspondant à celui des salaires des requérants au principal échus durant la procédure de contestation du licenciement de ces derniers, postérieurement au 60<sup>e</sup> jour ouvrable ayant suivi la date du dépôt de leurs recours en contestation de licenciement et jusqu'à celle de la signification du jugement constatant la nullité de ces licenciements.

### **Le cadre juridique**

#### *Le droit de l'Union*

- 3 Aux termes des considérants 3 et 7 de la directive 2008/94:  
«(3) Des dispositions sont nécessaires pour protéger les travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur et pour leur assurer un minimum de protection, en particulier pour garantir le paiement de leurs créances impayées, en tenant compte de la nécessité d'un développement

économique et social équilibré dans la Communauté. À cet effet, les États membres devraient mettre en place une institution qui garantisse aux travailleurs concernés le paiement des créances impayées des travailleurs.

[...]

(7) Les États membres peuvent fixer des limites à la responsabilité des institutions de garantie, limites qui doivent être compatibles avec l'objectif social de la directive et peuvent prendre en considération les différents niveaux de créances.»

4 L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive 2008/94 dispose que «[l]a présente directive s'applique aux créances des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail et existant à l'égard d'employeurs qui se trouvent en état d'insolvabilité au sens de l'article 2, paragraphe 1».

5 L'article 2 de ladite directive est ainsi libellé:

«1. Aux fins de la présente directive, un employeur est considéré comme se trouvant en état d'insolvabilité lorsqu'a été demandée l'ouverture d'une procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, prévue par les dispositions législatives, réglementaires et administratives d'un État membre, qui entraîne le dessaisissement partiel ou total de cet employeur ainsi que la désignation d'un syndic, ou une personne exerçant une fonction similaire, et que l'autorité qui est compétente en vertu desdites dispositions a:

- a) soit décidé l'ouverture de la procédure;
- b) soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur, ainsi que l'insuffisance de l'actif disponible pour justifier l'ouverture de la procédure.

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

[...]

4. La présente directive n'empêche pas les États membres d'étendre la protection des travailleurs salariés à d'autres situations d'insolvabilité, par exemple une situation de fait permanente de cessation de paiement, établies par la voie de procédures autres que celles mentionnées au paragraphe 1, qui sont prévues par le droit national.

[...]»

6 L'article 3 de la même directive prévoit:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que les institutions de garantie assurent, sous réserve de l'article 4, le paiement des créances impayées des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail y compris, lorsque le droit national le prévoit, des dédommagements pour cessation de la relation de travail.

Les créances prises en charge par l'institution de garantie sont les rémunérations impayées correspondant à une période se situant avant et/ou, le cas échéant, après une date déterminée par les États membres.»

7 Aux termes de l'article 4, paragraphes 1 et 2, de la directive 2008/94:

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

2. Lorsque les États membres font usage de la faculté visée au paragraphe 1, ils fixent la durée de la période donnant lieu au paiement des créances impayées par l'institution de garantie. Cette durée ne peut toutefois être inférieure à une période portant sur la rémunération des trois derniers mois de la relation de travail se situant avant et/ou après la date visée à l'article 3, deuxième alinéa.

Les États membres peuvent inscrire cette période minimale de trois mois dans une période de référence dont la durée ne peut être inférieure à six mois.

Les États membres qui prévoient une période de référence d'au moins dix-huit mois peuvent limiter à huit semaines la période donnant lieu au paiement des créances impayées par l'institution de garantie. Dans ce cas, les périodes les plus favorables au travailleur salarié sont retenues pour le calcul de la période minimale.»

8 L'article 5 de ladite directive dispose:

«Les États membres fixent les modalités de l'organisation, du financement et du fonctionnement des institutions de garantie [...]

[...]»

9 Aux termes de l'article 11, premier alinéa, de la même directive, 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 salariés».

### *Le droit espagnol*

#### La Constitution

10 Aux termes de l'article 121 de la Constitution, «[l]es dommages causés par une erreur judiciaire, ainsi que ceux qui sont la conséquence d'un fonctionnement anormal de l'administration judiciaire, ouvrent droit à une indemnisation à la charge de l'État, conformément à la loi».

#### Le statut des travailleurs

11 L'article 33 du texte consolidé de la loi portant statut des travailleurs (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), adopté par le décret royal législatif 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995), du 24 mars 1995 (BOE n° 75, du 29 mars 1995, p. 9654), dans sa version en vigueur à la date des faits au principal (ci-après le «statut des travailleurs») est ainsi rédigé:

«1. Le Fonds de garantie salariale, organisme autonome relevant du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, doté de la personnalité juridique et de la capacité d'agir en vue de l'accomplissement de ses objectifs, verse aux salariés le montant des salaires qui n'ont pas pu leur être payés en raison de l'insolvabilité de leur employeur ou de la procédure collective de règlement du passif dont il fait l'objet.

Aux fins de l'alinéa qui précède, est considéré comme salaire le montant reconnu comme tel dans un acte de conciliation ou une décision judiciaire à tous les titres visés à l'article 26, paragraphe 1, ainsi que les salaires échus durant la procédure de contestation d'un licenciement dans les cas prévus par la

loi, sans que le Fonds puisse verser, à un titre ou un autre, conjointement ou séparément, une somme supérieure au montant résultant de la multiplication du triple du salaire minimum interprofessionnel journalier, y compris la partie proportionnelle des primes, par le nombre de jours de salaire impayés, dans la limite de cent cinquante jours.

2. Dans les cas visés au paragraphe précédent, le fonds de garantie salariale verse les indemnités reconnues par un jugement, une ordonnance, un acte de conciliation judiciaire ou une décision administrative, en faveur des travailleurs du fait du licenciement ou de la cessation des contrats conformément aux articles 50, 51 et 52 de la présente loi ou de la cessation des contrats conformément à l'article 64 de la loi 22/2003, du 9 juillet 2003, sur la faillite, ainsi que les indemnités pour cessation des contrats temporaires ou à durée déterminée dans les cas prévus par la loi. Dans tous les cas, ce paiement s'effectue dans la limite maximale d'une annuité, étant entendu que le salaire journalier, servant de base au calcul, ne peut excéder le triple du salaire minimum interprofessionnel, y compris la partie proportionnelle des primes.

[...]

6. Aux fins du présent article, l'employeur est réputé en état d'insolvabilité lorsque, les créances salariales ayant été mises en recouvrement selon la forme prescrite par la loi relative à la procédure en matière de droit du travail, elles n'ont pas pu être recouvrées. [...]

12 L'article 53 du statut des travailleurs, intitulé «Forme et effets de l'extinction pour motifs objectifs», dispose:

«1. L'adoption de l'accord d'extinction dans le cadre des dispositions de l'article précédent est subordonnée au respect des conditions suivantes:

- a) Notification écrite au salarié de la cause du licenciement.
- b) Paiement au travailleur, au même moment que la notification écrite, de l'indemnité de vingt jours par année d'ancienneté, indemnité qui sera calculée au prorata du nombre de mois pour les périodes de moins d'un an, dans la limite de douze mensualités.

[...]

4. Lorsque l'employeur ne respecte pas les conditions fixées au paragraphe 1 du présent article ou lorsque sa décision 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 salarié, la décision de résiliation du contrat de travail est nulle, cette nullité devant être relevée d'office par le juge. [...]

[...]»

13 L'article 55, paragraphe 6, sous c), dudit statut énonce:

«Un licenciement nul a pour effet la réintégration immédiate du salarié, avec versement des salaires non perçus.»

14 Conformément à l'article 56, paragraphe 1, du même statut:

«Lorsque le licenciement est déclaré abusif, l'employeur, dans un délai de cinq jours à compter de la signification du jugement, soit réintègre le salarié dans l'entreprise et lui verse les arriérés de salaire visés au présent paragraphe 1, sous b), soit procède au versement des montants suivants, lesquels sont déterminés par le jugement:

- a) Une indemnité équivalant à quarante-cinq jours de salaire par année d'ancienneté, les périodes inférieures à une année étant prises en considération au prorata des mois accomplis, avec un maximum de quarante-deux mensualités.
- b) Un montant égal à la somme des salaires dus à compter de la date du licenciement jusqu'à la date de la signification du jugement ayant constaté le caractère abusif dudit licenciement, ou jusqu'à la date à laquelle le salarié a trouvé un autre emploi si cette dernière date est antérieure à celle du jugement, et si l'employeur atteste les montants perçus par le salarié, lesquels sont alors déduits de ces arriérés de salaire.»

15 L'article 57, paragraphe 1, du statut des travailleurs dispose:

«Lorsque le jugement constatant le caractère abusif du licenciement est prononcé plus de soixante jours ouvrables après la date de dépôt de la demande, l'employeur peut réclamer à l'État le paiement de la somme indiquée au paragraphe 56, paragraphe 1, sous b), octroyée au salarié, correspondant à la période dépassant ledit délai de soixante jours.»

La LPL

16 L'article 116 du texte consolidé de la loi relative à la procédure du travail (texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral), adopté par le décret royal législatif 2/1995 (Real Decreto Legislativo 2/1995), du 7 avril 1995 (BOE n° 86, du 11 avril 1995, p. 10695), dans sa version en vigueur à la date des faits au principal (ci-après la «LPL»), dispose:

«1. Si plus de soixante jours ouvrables se sont écoulés entre la date de dépôt de la demande contestant le licenciement et celle du jugement du Juzgado ou du Tribunal constatant pour la première fois le caractère abusif dudit licenciement, l'employeur, une fois le jugement devenu définitif, peut réclamer à l'État les salaires versés au salarié au-delà de ce délai.

2. En cas d'insolvabilité provisoire de l'employeur, le salarié peut réclamer directement à l'État les salaires mentionnés au paragraphe précédent et qui n'ont pas été versés par l'employeur.»

17 L'article 279, paragraphe 2, de la LPL énonce:

«Dans les trois jours qui suivent, le juge rend une ordonnance dans laquelle, sauf dans les cas où aucune des deux circonstances alléguées par la partie qui demande le recouvrement n'est établie:

- a. il constate l'extinction de la relation de travail à la date de ladite ordonnance;
- b. il accorde le versement au salarié de l'indemnité mentionnée à l'article 110, paragraphe 1, de la présente loi [...];
- c. il condamne l'employeur à verser les salaires non perçus de la date de signification du jugement déclarant pour la première fois le caractère abusif du licenciement jusqu'à celle de l'ordonnance susmentionnée.»

18 Aux termes de l'article 284 de la LPL:

«Sans préjudice des dispositions des articles précédents, lorsque l'impossibilité de réintégrer le salarié dans l'entreprise est avérée pour cause d'arrêt d'activité ou de fermeture de cette dernière, le juge rend une ordonnance constatant l'extinction de la relation de travail à la date de cette ordonnance et accorde le versement au salarié des salaires et indemnités restant à percevoir qui sont indiqués à l'article 279, paragraphe 2.»

### **Le litige au principal et les questions préjudicielles**

19 Le 16 décembre 2008, les requérants au principal ont saisi le Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm d'un recours en contestation de leurs licenciements contre leurs employeurs, à savoir Puntal Arquitectura SL, Obras Alteamar SL, Altea Diseño y Proyectos SL ainsi que MM. Muñoz Sánchez et Orozco Miro.

20 Par son jugement du 2 octobre 2009, ladite juridiction a, d'une part, constaté la nullité de ces licenciements et, d'autre part, déclaré éteinte la relation de travail unissant les requérants au principal à Obras Alteamar SL et à Altea Diseño y Proyectos SL pour cause de cessation des activités de celles-ci. Par ce jugement, ces deux sociétés ont été condamnées à verser aux requérants au principal des indemnités de licenciement et les salaires échus depuis leurs licenciements, y compris durant la procédure de contestation de ces licenciements. Par ce jugement, la même juridiction a également condamné le Fondo de Garantía Salarial (Fonds de garantie salariale, ci-après le «Fogasa») à garantir à titre subsidiaire le paiement de ces sommes à concurrence des plafonds légaux.

21 Le 11 juin 2010, lesdites sociétés ont été déclarées en état d'insolvabilité provisoire.

22 Après avoir poursuivi sans succès l'exécution du jugement du Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm du 2 octobre 2009 contre les mêmes sociétés, les requérants au principal ont réclamé au Fogasa le versement, à concurrence des plafonds légaux, des sommes arrêtées par ce jugement.

23 Ils ont par la suite demandé à la Subdelegación le versement d'une somme d'un montant correspondant à celui des salaires échus durant la procédure de contestation de leurs licenciements, postérieurement au 60<sup>e</sup> jour ouvrable ayant suivi la date du dépôt de leur recours en contestation et jusqu'à celle de la signification du jugement constatant la nullité de ces licenciements. Cette demande a été rejetée par décision de la Subdelegación du 9 novembre 2010 au motif que, selon ledit jugement, lesdits licenciements étaient non pas abusifs, mais nuls.

24 Le 25 novembre 2010, les requérants au principal ont saisi le Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm d'un recours contre ladite décision afin d'obtenir la condamnation de la Subdelegación au paiement de ladite somme.

25 La législation nationale prévoyant le paiement par l'État espagnol des salaires échus postérieurement au 60<sup>e</sup> jour ayant suivi la date de dépôt du recours en contestation de licenciement uniquement dans les cas où le licenciement est déclaré abusif, à l'exclusion de ceux dans lesquels la nullité du licenciement est constatée, la juridiction de renvoi s'interroge sur le fait de savoir si cette différence de traitement entre les salariés qui ont fait l'objet d'un licenciement abusif et les salariés qui ont fait l'objet d'un licenciement nul doit être considérée comme contraire à l'article 20 de la Charte.

26 À cet égard, ladite juridiction précise que, selon la législation nationale, la différence essentielle entre le licenciement abusif et le licenciement nul réside dans le fait que, dans le premier cas, il est permis à l'employeur, plutôt que de procéder à la réintégration du salarié, de résilier le contrat de travail de ce dernier en lui versant une indemnité, tandis que, dans le second cas, l'employeur a l'obligation de réintégrer le salarié. Cela étant, dans l'hypothèse d'une cessation d'activités de l'employeur, le juge

national pourrait substituer à l'obligation de réintégration du salarié dont le licenciement est déclaré nul une obligation de paiement d'une indemnité après avoir constaté l'extinction du contrat de travail. Dans toutes ces hypothèses, l'employeur serait tenu de verser au salarié les salaires échus durant la procédure de contestation du licenciement.

27 En ce qui concerne l'obligation de l'État espagnol de payer les salaires échus durant la procédure de contestation des licenciements postérieurement au 60<sup>e</sup> jour ouvrable ayant suivi la date de dépôt du recours en contestation, la juridiction de renvoi indique que, selon la jurisprudence du Tribunal Supremo (Cour suprême), le créancier principal de cette obligation est l'employeur qui ne doit pas supporter les conséquences de certains retards judiciaires. Ce ne serait que par subrogation dans ce droit de l'employeur que, dans l'hypothèse de l'insolvabilité de ce dernier, lorsque ces salaires n'ont pas été payés, les salariés peuvent en demander directement à l'État espagnol le versement en vertu de l'article 116, paragraphe 2, de la LPL. L'employeur ne pouvant pas demander à l'État espagnol le paiement des salaires versés en cas de licenciement nul, les salariés concernés par un tel licenciement ne pourraient pas, par subrogation dans les droits de leur employeur insolvable, faire valoir de créance à l'égard de l'État au titre des salaires qui ne leur ont pas été versés.

28 Dans ces conditions, le Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) La règle, résultant des dispositions combinées de l'article 57 [du statut des travailleurs] et de l'article 116, paragraphe 2, de la [LPL], en vertu de laquelle l'État [espagnol] a pour pratique de verser directement aux salariés, en cas d'insolvabilité de leur employeur, les salaires échus durant la procédure de contestation de leur licenciement postérieurement au 60<sup>e</sup> [...] jour ouvrable suivant le dépôt de la demande devant la juridiction compétente entre-t-elle dans le champ d'application de la [directive 2008/94] et, en particulier, relève-t-elle des articles 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, 2, paragraphes 3 et 4, ainsi que 3, 5 et 11 de celle-ci?

2) Dans l'hypothèse où la Cour répond à la première question par l'affirmative, la pratique consistant, pour l'État [espagnol], à verser directement aux salariés, en cas d'insolvabilité de leur employeur, les salaires échus durant la procédure de contestation de leur licenciement postérieurement au 60<sup>e</sup> [...] jour ouvrable suivant le dépôt de la demande, seulement dans les cas de licenciements dont le caractère abusif a été judiciairement constaté, à l'exclusion des cas dans lesquels c'est la nullité des licenciements qui a été judiciairement constatée, doit-elle être considérée comme contraire à l'article 20 de la [Charte] et en tout cas au principe général d'égalité et de non-discrimination du droit de l'Union [...]?

3) De même, un organe juridictionnel tel que la juridiction de renvoi pourrait-il ne pas appliquer une règle permettant à l'État [espagnol] de verser directement aux salariés, en cas d'insolvabilité de leur employeur, les salaires échus durant la procédure de contestation de leur licenciement postérieurement au 60<sup>e</sup> [...] jour ouvrable suivant le dépôt de la demande seulement en cas de licenciements dont le caractère abusif a été judiciairement constaté, à l'exclusion des cas dans lesquels c'est la nullité des licenciements qui a été judiciairement constatée, alors qu'aucune différence objective entre l'un et l'autre cas de figure n'a été constatée [en ce qui concerne les] salaires échus durant la procédure de contestation des licenciements?»

### Sur les questions préjudicielles

29 Par ses questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si une réglementation nationale telle que celle en cause au principal selon laquelle l'employeur peut demander à l'État membre concerné le versement des salaires échus durant la procédure de contestation d'un licenciement postérieurement au 60<sup>e</sup> jour ouvrable ayant suivi le dépôt du recours et selon laquelle, lorsque l'employeur n'a pas versé ces salaires et se trouve en état d'insolvabilité

provisoire, le salarié concerné peut, par l'effet d'une subrogation légale, réclamer directement à 'cet État le paiement desdits salaires relève du champ d'application de la directive 2008/94, si l'article 20 de la Charte s'oppose à cette réglementation dans la mesure où celle-ci ne s'applique qu'en cas de licenciement abusif, à l'exclusion des cas de licenciement nul et si ladite réglementation peut être laissée inappliquée par une juridiction nationale saisie d'un recours contre un licenciement nul.

- 30 À titre liminaire, il convient de relever que, si un État membre peut se désigner lui-même comme débiteur de l'obligation de paiement des créances de rémunération garanties en vertu de la directive 2008/94 (voir, en ce sens, arrêt Gharehveran, C-441/99, EU:C:2001:551, point 39), le Royaume d'Espagne a mis en place le Fogasa en tant qu'institution de garantie conformément à cette directive. Il ressort du dossier dont dispose la Cour que, conformément à l'article 33 du statut des travailleurs, le Fogasa a versé aux requérants au principal, à concurrence des plafonds légaux, des salaires échus notamment durant la procédure de contestation de leurs licenciements et des indemnités de licenciement qui n'ont pas été payés par leurs employeurs en état d'insolvabilité. Il ressort également de ce dossier que ces paiements du Fogasa remplissaient l'obligation de protection minimale des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur qu'impose la directive 2008/94, ce qu'il appartient néanmoins à la juridiction de renvoi de vérifier.
- 31 Les questions concernent uniquement le droit, résultant des articles 57 du statut des travailleurs et 116 de la LPL, de demander à l'État espagnol le paiement des salaires échus postérieurement au 60<sup>e</sup> jour ouvrable ayant suivi la date d'introduction de la procédure de contestation des licenciements et la circonstance que ce droit n'est prévu que dans les cas de licenciements abusifs, à l'exclusion des cas de licenciements nuls.
- 32 Il convient de relever que ces dispositions du droit espagnol doivent être appréciées à la lumière de l'article 20 de la Charte à condition qu'elles relèvent du champ d'application de la directive 2008/94. En effet, en vertu de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, les dispositions de celle-ci s'adressent aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union. Aux termes du paragraphe 2 de ce même article, la Charte n'étend pas le champ d'application du droit de l'Union au-delà des compétences de l'Union ni «ne crée aucune compétence ni aucune tâche nouvelle [...] pour l'Union et ne modifie pas les compétences et tâches définies dans les traités». Ainsi, la Cour est appelée à interpréter, à la lumière de la Charte, le droit de l'Union dans les limites des compétences attribuées à celle-ci (arrêts *McB.*, C-400/10 PPU, EU:C:2010:582, point 51; *Dereci e.a.*, C-256/11, EU:C:2011:734, point 71, ainsi que *Siragusa*, C-206/13, EU:C:2014:126, point 20).
- 33 Ainsi qu'il résulte des explications afférentes à l'article 51 de la Charte, lesquelles doivent être dûment prises en considération en vertu de l'article 52, paragraphe 7, de celle-ci, la notion de mise en œuvre prévue à cet article 51 confirme la jurisprudence de la Cour relative à l'applicabilité des droits fondamentaux de l'Union en tant que principes généraux du droit de l'Union élaborée antérieurement à l'entrée en vigueur de la Charte (arrêts *Wachauf*, 5/88, EU:C:1989:321, *ERT*, C-260/89, EU:C:1991:254, et *Annibaldi*, C-309/96, EU:C:1997:631), selon laquelle l'obligation de respecter les droits fondamentaux garantis dans l'ordre juridique de l'Union ne s'impose aux États membres que lorsqu'ils agissent dans le champ d'application du droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt *Åkerberg Fransson*, C-617/10, EU:C:2013:105, point 18).
- 34 À cet égard, il importe de rappeler que la notion de «mise en œuvre du droit de l'Union» au sens de l'article 51 de la Charte présuppose l'existence d'un lien de rattachement entre un acte du droit de l'Union et la mesure nationale en cause, qui dépasse le voisinage des matières visées ou les incidences indirectes de l'une des matières sur l'autre (voir, en ce sens, arrêts antérieurs à l'entrée en vigueur de la Charte, *Defrenne*, 149/77, EU:C:1978:130, points 29 à 32; *Kremzow*, C-299/95, EU:C:1997:254, points 16 et 17; *Mangold*, C-144/04, EU:C:2005:709, point 75, ainsi que arrêt *Siragusa*, EU:C:2014:126, point 24).

- 35 Notamment, la Cour a conclu à l'inapplicabilité des droits fondamentaux de l'Union par rapport à une réglementation nationale en raison du fait que les dispositions de l'Union du domaine concerné n'imposaient aucune obligation spécifique aux États membres à l'égard de la situation en cause au principal (voir arrêts Maurin, C-144/95, EU:C:1996:235, points 11 et 12, ainsi que Siragusa, EU:C:2014:126, points 26 et 27).
- 36 Dans cette même perspective, la Cour a déjà jugé que l'article 13 CE (devenu article 19 TFUE), ne saurait, en tant que tel, placer dans le champ d'application du droit de l'Union aux fins de l'application des droits fondamentaux en tant que principes généraux du droit de l'Union une mesure nationale qui n'entre pas dans le cadre des mesures adoptées sur le fondement de cet article (voir, en ce sens, arrêts Bartsch, C-427/06, EU:C:2008:517, point 18; Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, point 25, et Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, point 61). Dès lors, le seul fait qu'une mesure nationale relève d'un domaine dans lequel l'Union dispose de compétences ne saurait la placer dans le champ d'application du droit de l'Union et, donc, entraîner l'applicabilité de la Charte (voir, en ce sens, arrêts Gueye et Salmerón Sánchez, C-483/09 et C-1/10, EU:C:2011:583, points 55, 69 et 70, ainsi que Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, points 104, 105, 180 et 181).
- 37 Conformément à une jurisprudence constante de la Cour, pour déterminer si une mesure nationale relève de la mise en œuvre du droit de l'Union au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, il y a lieu de vérifier, parmi d'autres éléments, si la réglementation nationale en cause a pour but de mettre en œuvre une disposition du droit de l'Union, le caractère de cette réglementation et si celle-ci poursuit des objectifs autres que ceux couverts par le droit de l'Union, même si elle est susceptible d'affecter indirectement ce dernier, ainsi que s'il existe une réglementation du droit de l'Union spécifique en la matière ou susceptible de l'affecter (voir arrêts Annibaldi, EU:C:1997:631, points 21 à 23; Iida, C-40/11, EU:C:2012:691, point 79; Ymeraga e.a., C-87/12, EU:C:2013:291, point 41, ainsi que Siragusa, EU:C:2014:126, point 25).
- 38 S'agissant, en premier lieu, des objectifs poursuivis par la réglementation en cause au principal, il apparaît, selon les indications contenues dans le dossier transmis à la Cour et les explications du gouvernement espagnol lors de l'audience, que cette réglementation établit un régime de responsabilité de l'État espagnol au titre du «fonctionnement anormal» de l'administration judiciaire. À cette fin, les articles 57 du statut des travailleurs et 116, paragraphe 1, de la LPL accordent à l'employeur, lorsque la durée de la procédure de contestation d'un licenciement excède 60 jours, le droit de demander à l'État espagnol le paiement des salaires versés postérieurement au 60<sup>e</sup> jour ouvrable ayant suivi la date d'introduction de cette procédure. Si, en vertu de l'article 116, paragraphe 2, de la LPL, le travailleur salarié peut demander directement à l'État espagnol le paiement de ces salaires lorsque l'employeur est en état d'insolvabilité provisoire et n'a pas encore versé lesdits salaires, c'est par l'effet d'une subrogation légale dans le droit qui a été constitué dans le chef de l'employeur à l'égard de l'État espagnol.
- 39 Il s'ensuit que l'article 116, paragraphe 2, de la LPL a pour objet non pas la reconnaissance d'une créance du salarié résultant de ses relations de travail et existant à l'égard de son employeur, à laquelle la directive 2008/94 est susceptible de s'appliquer en vertu de son article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, mais celle d'un droit d'une autre nature, à savoir celui de l'employeur de demander à l'État espagnol l'indemnisation du préjudice subi en raison d'un «fonctionnement anormal» de l'administration judiciaire, résultant du fait que la législation nationale oblige l'employeur à verser des salaires durant la procédure en contestation de licenciement. Il apparaît ainsi que, si l'article 116, paragraphe 2, de la LPL ouvre droit au paiement d'une somme d'un montant égal aux salaires échus postérieurement au 60<sup>e</sup> jour ouvrable de cette procédure, cette somme constitue une indemnisation accordée à l'employeur par le législateur espagnol, à laquelle le travailleur salarié ne peut prétendre que par l'effet d'une subrogation légale.

- 40 En outre, il convient de relever que le droit découlant des articles 57 du statut des travailleurs et 116 de la LPL ne couvre pas les salaires échus au cours des 60 premiers jours ouvrables de la procédure de contestation d'un licenciement. Ainsi, dans la mesure où ces dispositions n'ouvrent droit à aucun paiement lorsque la durée de la procédure de contestation d'un licenciement ne dépasse pas 60 jours ouvrables, elles n'assurent pas le paiement de la rémunération durant la période minimale des trois derniers mois de la relation de travail, requis par les articles 3 et 4, paragraphe 2, de la directive 2008/94. En revanche, durant la période postérieure au 60<sup>e</sup> jour ouvrable et allant jusqu'à la signification du jugement constatant le caractère abusif de ce licenciement, ce droit couvre tous les salaires sans aucun plafonnement.
- 41 Il résulte de ces caractéristiques de la réglementation en cause au principal que celle-ci poursuit un objectif autre que celui de garantir une protection minimale des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, visé par la directive 2008/94, à savoir celui de pourvoir à l'indemnisation par l'État espagnol des conséquences dommageables de la durée de procédures judiciaires dépassant 60 jours ouvrables.
- 42 Si le montant des sommes versées en application de l'article 116, paragraphe 2, de la LPL peut dépasser celui des créances salariales garanties par le Fogasa, il ressort des observations du gouvernement espagnol, d'une part, que cette circonstance résulte du fait que cette disposition ouvre un droit à indemnisation dont le montant n'est pas plafonné, dans l'objectif d'établir la responsabilité de l'État espagnol pour une durée excessive de la procédure judiciaire, et, d'autre part, qu'elle n'est pas l'expression d'une décision du législateur espagnol d'accorder aux travailleurs salariés une protection supplémentaire par rapport à la garantie du Fogasa.
- 43 Il convient de relever, en deuxième lieu, que les demandes en paiement des requérants au principal sur le fondement de l'article 116, paragraphe 2, de la LPL, dont est saisie la juridiction de renvoi ne se rapportent pas à une période couverte par la garantie du Fogasa, mais vont au-delà de cette garantie. Ainsi qu'il ressort du point 30 du présent arrêt, ces travailleurs ont obtenu du Fogasa des versements de créances salariales à concurrence des plafonds légaux qui remplissaient l'obligation de protection minimale des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur imposée par la directive 2008/94. Dans ces circonstances, le fait d'octroyer ou non aux requérants au principal le droit résultant de l'article 116, paragraphe 2, de la LPL n'est susceptible ni d'affecter ni de limiter la protection minimale que l'État espagnol leur a garantie par le Fogasa, conformément aux articles 3 et 4 de cette directive.
- 44 S'agissant, en troisième lieu, de l'article 11, premier alinéa, de ladite directive, auquel se réfère la juridiction de renvoi dans sa décision de renvoi, cette disposition se limite à constater que la directive 2008/94 «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 salariés». Au regard de ses termes, cette disposition, qui figure dans le chapitre V, intitulé «Dispositions générales et finales», ne confère pas aux États membres une faculté de légiférer en vertu du droit de l'Union, mais se limite, à la différence des facultés prévues aux chapitres I et II de ladite directive, à reconnaître le pouvoir des États membres en vertu du droit national de prévoir de telles dispositions plus favorables en dehors du cadre du régime établi par cette directive.
- 45 Il s'ensuit qu'une disposition du droit national, telle que celle en cause au principal, qui se limite à accorder aux travailleurs salariés une protection plus favorable résultant de l'exercice de la seule compétence des États membres, confirmée par l'article 11, premier alinéa, de la directive 2008/94, ne saurait être considérée comme relevant du champ d'application de cette directive.
- 46 Par ailleurs, en vertu de la jurisprudence de la Cour citée au point 36 du présent arrêt, la seule circonstance que la réglementation en cause au principal relève d'un domaine dans lequel l'Union dispose de compétences en vertu l'article 153, paragraphe 2, TFUE ne saurait entraîner l'applicabilité de la Charte.

- 47 Enfin, il convient de rappeler que la poursuite de l'objectif de la protection des droits fondamentaux dans le droit de l'Union, en ce qui concerne tant l'action de l'Union que la mise en œuvre du droit de l'Union par les États membres, est motivée par la nécessité d'éviter qu'une protection des droits fondamentaux susceptible de varier selon le droit national concerné porte atteinte à l'unité, à la primauté et à l'effectivité du droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêts Internationale Handelsgesellschaft, 11/70, EU:C:1970:114, point 3, Melloni, C-399/11, EU:C:2013:107, point 60, et Siragusa, EU:C:2014:126, points 31 et 32). Or, eu égard aux considérations figurant aux points 40, 41 et 43 du présent arrêt, la réglementation en cause au principal ne présente pas un tel risque.
- 48 Il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'article 116, paragraphe 2, de la LPL ne peut être considéré comme mettant en œuvre le droit de l'Union, au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte et, partant, ne peut être examiné au regard des garanties de la Charte et, notamment, de son article 20.
- 49 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre aux questions posées qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, selon laquelle l'employeur peut demander à l'État membre concerné le versement des salaires échus durant la procédure de contestation d'un licenciement postérieurement au 60<sup>e</sup> jour ouvrable ayant suivi le dépôt du recours et selon laquelle, lorsque l'employeur n'a pas versé ces salaires et se trouve en état d'insolvabilité provisoire, le salarié concerné peut, par l'effet d'une subrogation légale, réclamer directement à 'cet État le paiement desdits salaires ne relève pas du champ d'application de la directive 2008/94 et ne peut, dès lors, être examinée au regard des droits fondamentaux garantis par la Charte et, notamment, de son article 20.

### Sur les dépens

- 50 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 (cinquième chambre) dit pour droit:

**Une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, selon laquelle l'employeur peut demander à l'État membre concerné le versement des salaires échus durant la procédure de contestation d'un licenciement postérieurement au 60<sup>e</sup> jour ouvrable ayant suivi le dépôt du recours et selon laquelle, lorsque l'employeur n'a pas versé ces salaires et se trouve en état d'insolvabilité provisoire, le salarié concerné peut, par l'effet d'une subrogation légale, réclamer directement à 'cet État le paiement desdits salaires ne relève pas du champ d'application de la directive 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 octobre 2008, relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, et ne peut, dès lors, être examinée au regard des droits fondamentaux garantis par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et, notamment, de son article 20.**

Signatures