

ARRÊT DE LA COUR (septième chambre)

28 juin 2018 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Protection des travailleurs salariés en cas d’insolvabilité de l’employeur – Directive 2008/94/CE – Article 3, premier alinéa – Paiement assuré par l’institution de garantie – Dommagements pour cessation de la relation de travail – Transfert du lieu de travail imposant un changement de résidence du travailleur – Modification d’un élément essentiel du contrat de travail – Cessation du contrat de travail par le travailleur – Principe d’égalité et de non-discrimination »

Dans l’affaire C-57/17,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne, Espagne), par décision du 19 janvier 2017, parvenue à la Cour le 3 février 2017, dans la procédure

Eva Soraya Checa Honrado

contre

Fondo de Garantía Salarial,

LA COUR (septième chambre),

composée de M. A. Rosas, président de chambre, M^{me} A. Prechal et M. E. Jarašiūnas (rapporteur), juges,

avocat général : M. Y. Bot,

greffier : M^{me} L. Carrasco Marco, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 25 janvier 2018,

considérant les observations présentées :

- pour M^{me} E. S. Checa Honrado, par M^e A. de Oyangüe Collados, abogada,
- pour le gouvernement espagnol, par M. S. Jiménez García, en qualité d’agent,
- pour la Commission européenne, par M^{mes} C. Valero et I. Galindo Martín, en qualité d’agents,

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 l’article 3, premier alinéa, 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 2008, L 283, p. 36).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^{me} Eva Soraya Checa Honrado au Fondo de Garantía Salarial (Fonds de garantie salariale, ci-après le « Fogasa »), au sujet du refus de ce dernier de lui assurer, en raison de l'insolvabilité de son employeur, le paiement des dédommagements dus pour cessation de son contrat de travail.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 La directive 2008/94 a procédé à la codification de la directive 80/987/CEE du Conseil, du 20 octobre 1980, relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (JO 1980, L 283, p. 23), telle que modifiée en dernier lieu par la directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002 (JO 2002, L 270, p. 10), et a abrogé celle-ci.

- 4 Le considérant 3 de la directive 2008/94 énonce :

« 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 [l'Union européenne]. À cet effet, les États membres devraient mettre en place une institution qui garantisse aux travailleurs concernés le paiement des créances impayées des travailleurs. »

- 5 Aux termes de l'article 1^{er}, paragraphes 1 et 2, de la directive 2008/94 :

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

2. Les États membres peuvent, à titre exceptionnel, exclure du champ d'application de la présente directive les créances de certaines catégories de travailleurs salariés, en raison de l'existence d'autres formes de garantie, s'il est établi que celles-ci assurent aux intéressés une protection équivalente à celle qui résulte de la présente directive. »

- 6 L'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2008/94 prévoit :

« 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". »

- 7 L'article 3 de la directive 2008/94 dispose :

« 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. »

- 8 L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2008/94 confère aux États membres la faculté de limiter l'obligation de paiement des institutions de garantie, visée à l'article 3 de la directive 2008/94. Selon les paragraphes 2 et 3 de cet article 4, la limitation de cette obligation peut concerner tant la durée de la période donnant lieu au paiement des créances impayées par l'institution de garantie que le plafond des paiements effectués par cette institution.

- 9 Aux termes de l'article 12 de la directive 2008/94 :

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

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

[...] »

Le droit espagnol

10 L'article 33 du Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 1/1995, portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs), du 24 mars 1995, dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « statut des travailleurs »), est libellé comme suit :

« 1. Le [Fogasa] [...] verse aux salariés le montant des salaires qui n'ont pas pu leur être payés en raison de l'insolvabilité de leur employeur [...]

2. Dans les cas visés au paragraphe précédent, le [Fogasa] 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 [...]

[...] »

11 L'article 40 du statut des travailleurs prévoit :

« 1. Le transfert de travailleurs qui n'ont pas été spécifiquement engagés pour fournir leurs services auprès d'entreprises ayant des lieux de travail mobiles ou itinérants vers un lieu de travail différent du même employeur imposant un changement de résidence exige des raisons économiques, techniques, d'organisation et de production. Sont considérées comme telles les raisons liées à la compétitivité, la productivité ou l'organisation technique ou du travail dans l'entreprise, ainsi que les engagements liés à l'activité commerciale.

[...]

Une fois la décision de transfert notifiée, le travailleur aura le droit de choisir entre le transfert, la perception d'un dédommagement des frais de transport ou la cessation de son contrat, auquel cas il bénéficie d'un dédommagement de 20 jours de salaire pour chaque année de service, les périodes inférieures à une année étant calculées au prorata des mois accomplis, et dont le montant total ne peut pas dépasser 12 mensualités.

[...] »

12 L'article 41 de ce statut prévoit, à son paragraphe 3, que, dans certaines circonstances visées au paragraphe 1 de cet article, si le travailleur est lésé par la décision de l'employeur, il a le droit de résilier son contrat de travail et de percevoir un dédommagement de 20 jours de salaire par année de service.

13 L'article 50 du statut des travailleurs régit la résiliation du contrat de travail à la demande du travailleur et expose les différents motifs de résiliation. Le paragraphe 1, sous a), de cet article vise ainsi les modifications substantielles des conditions de travail du travailleur, effectuées par l'employeur en violation des dispositions de l'article 41 du même statut et portant atteinte à la dignité du travailleur. Les points b) et c) de ce paragraphe 1 visent, respectivement, le défaut de paiement ou les retards persistants dans le paiement du salaire et tout autre manquement grave de l'employeur, sauf cas de force majeure, aux obligations de celui-ci. Le paragraphe 2 dudit article 50 dispose que, dans de tels cas, le travailleur a droit aux indemnités prévues en cas de licenciement irrégulier.

14 L'article 51 du statut des travailleurs régit le licenciement collectif, qui vise, selon cette disposition, la cessation de contrats de travail pour des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production, affectant un nombre minimum de travailleurs sur une période donnée.

- 15 L'article 52 du statut des travailleurs régit la résiliation du contrat de travail pour raisons objectives, parmi lesquelles figurent l'inaptitude du travailleur, le manque d'adaptation du travailleur aux modifications techniques effectuées sur son poste de travail, les licenciements individuels pour raisons objectives (motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production) et pour absences répétées au travail, même justifiées, qui représentent 20 % des jours ouvrables au cours de deux mois consécutifs sous certaines conditions.

Le litige au principal et la question préjudicielle

- 16 À partir du 1^{er} novembre 2000, M^{me} Checa Honrado a travaillé en qualité de technicienne de surface dans le parc à thèmes « Terra Mítica », situé à Benidorm (province d'Alicante, Espagne). Elle a été employée par Cespa SA jusqu'au 1^{er} mars 2010, puis par Soroma patrimonial SL (ci-après « Soroma »). Elle disposait d'un contrat de travail à temps plein.
- 17 Il ressort de la décision de renvoi que Soroma a informé par écrit M^{me} Checa Honrado ainsi que cinq autres travailleuses de son intention de transférer, à compter du 15 mai 2011, leur lieu de travail dans un autre parc à thèmes situé à San Martin de la Vega (communauté de Madrid, Espagne).
- 18 Selon les faits, tels qu'exposés par la juridiction de renvoi, ce transfert impliquait pour M^{me} Checa Honrado un changement de domicile dans la mesure où la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail était de plus de 450 km. M^{me} Checa Honrado a alors opté pour la cessation de son contrat de travail, conformément à l'article 40 du statut des travailleurs. Ce choix a été accepté par Soroma.
- 19 Cette société ne s'étant cependant pas acquittée volontairement des dédommagements légalement dus au titre de cette cessation, M^{me} Checa Honrado a intenté une action devant le Juzgado de lo Social n° 1 de Benidorm (tribunal du travail n° 1 de Benidorm, Espagne). Par décision du 16 septembre 2011, ce tribunal a condamné Soroma au paiement d'un montant de 7 453,77 euros, en application de l'article 40 du statut des travailleurs.
- 20 Soroma n'ayant que partiellement exécuté ce jugement, M^{me} Checa Honrado a demandé l'ouverture d'une procédure d'exécution judiciaire. Dans le cadre de cette procédure, Soroma a été, le 11 juin 2013, déclarée insolvable. La décision d'insolvabilité a été notifiée au Fogasa. M^{me} Checa Honrado a alors sollicité du Fogasa la prise en charge de la partie du dédommagement impayée par Soroma en raison de son insolvabilité. Le Fogasa a rejeté cette demande, au motif que les dédommagements trouvant leur origine dans une cessation du contrat de travail intervenue à la demande du travailleur affecté par la décision de son employeur de changer le lieu de travail ne sont pas garantis par l'article 33, paragraphe 2, du statut des travailleurs.
- 21 M^{me} Checa Honrado a formé un recours contre cette décision de rejet devant le Juzgado de lo Social n° 2 de Alicante (tribunal du travail n° 2 d'Alicante, Espagne), auquel ce dernier n'a pas fait droit.
- 22 Saisi en appel, le Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne, Espagne), juridiction de renvoi, expose qu'il éprouve des doutes quant à la compatibilité avec le droit de l'Union de l'article 33, paragraphe 2, du statut des travailleurs, au motif que cette disposition limite la garantie de prise en charge des dédommagements par le Fogasa aux hypothèses de licenciement ou de cessation du contrat de travail prévues aux articles 50 à 52 de ce statut. Elle expose que sont ainsi exclues du mécanisme de garantie les créances qui résultent d'autres formes légales de cessation de la relation de travail donnant lieu à des dédommagements, telles que celle prévue à l'article 40 dudit statut, qui, sous la forme d'une option, couvre en réalité une vraie résiliation du contrat de travail pour raisons objectives.
- 23 Se référant à l'arrêt du 11 novembre 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), la juridiction de renvoi estime que l'article 33, paragraphe 2, du statut des travailleurs aurait dû inclure toutes les hypothèses de cessation du contrat de travail non inhérentes à la personne du travailleur. Partant, cette disposition dudit statut, en ne visant pas d'autres formes légales

de cessation de la relation de travail donnant lieu à des dédommagements fixés légalement, telles que celle prévue par l'article 40 du même acte, constitue, selon ladite juridiction, une exclusion injustifiée et non autorisée par la directive 2008/94.

24 En outre, la juridiction de renvoi fait observer que le Fogasa a été conduit en l'occurrence à « traiter de manière discriminatoire les différentes travailleuses concernées », en raison de la transposition incorrecte de la directive 2008/94 en droit espagnol.

25 Dans ces conditions, le Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« Le dédommagement légalement dû par l'employeur au travailleur du fait de la cessation de la relation de travail consécutive à la modification d'un élément essentiel du contrat de travail tel que la mobilité géographique obligeant le travailleur à changer de résidence relève-t-il de la notion de "dédommagement pour cessation de la relation de travail" visée à l'article 3, premier alinéa, de la directive 2008/94 ? »

Sur la question préjudicielle

26 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3, premier alinéa, de la directive 2008/94 doit être interprété en ce sens que, lorsque, selon la réglementation nationale concernée, certaines indemnités légales dues pour cessation du contrat de travail par la volonté du travailleur ainsi que celles dues en cas de licenciement pour raisons objectives, telles que celles envisagées par la juridiction de renvoi, relèvent de la notion de « dédommagements pour cessation de la relation de travail », au sens de cette disposition, les indemnités légales dues pour cessation du contrat de travail par la volonté du travailleur en raison du transfert du lieu de travail par l'employeur, obligeant le travailleur à changer de lieu de résidence, doivent également relever de cette même notion.

27 À cet égard il y a lieu de rappeler que l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2008/94 dispose que celle-ci 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.

28 L'article 3, premier alinéa, de la directive 2008/94 prévoit que les États membres prennent les mesures nécessaires afin que les institutions de garantie assurent, sous réserve de l'article 4 de cette directive, 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. Le second alinéa de cet article précise que les créances prises en charge par l'institution de garantie sont les rémunérations impayées correspondant à une certaine période déterminée par les États membres.

29 L'article 2, paragraphe 2, de la directive 2008/94 précise que celle-ci ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition du terme « rémunération ».

30 Il résulte ainsi d'une lecture combinée de ces dispositions que c'est au droit national qu'il incombe de préciser les indemnités qui relèvent du champ d'application de l'article 3, premier alinéa, de la directive 2008/94 (voir, en ce sens, arrêt du 2 mars 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, point 54 et jurisprudence citée).

31 La Cour a cependant itérativement jugé que la faculté reconnue au droit national, par ladite directive, de préciser les prestations à la charge de l'institution de garantie est soumise aux exigences découlant du principe général d'égalité et de non-discrimination (arrêt du 21 février 2008, Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, point 30 et jurisprudence citée).

32 Ce dernier principe exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente, à moins qu'une différenciation ne soit objectivement justifiée (arrêts du 12 décembre 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, EU:C:2002:752, point 32 ; du

7 septembre 2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, point 37, et du 17 janvier 2008, Velasco Navarro, C-246/06, EU:C:2008:19, point 36).

- 33 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que l'article 33, paragraphe 2, du statut des travailleurs prévoit explicitement la garantie de paiement des indemnités assurée par le Fogasa pour les hypothèses de licenciement ou de cessation du contrat de travail prévues aux articles 50 à 52 de ce statut, mais ne vise pas d'autres formes légales de cessation de la relation de travail donnant lieu à des dédommagements légaux, parmi lesquelles figure notamment celle prévue à l'article 40 de ce même statut, conformément auquel la relation de travail en cause dans l'affaire au principal a pris fin.
- 34 À cet égard, la juridiction de renvoi précise, tout d'abord, que l'article 40 du statut des travailleurs prévoit que le transfert de travailleurs, par l'employeur, sur un autre lieu de travail relevant du même employeur et imposant un changement du lieu de résidence de ceux-ci doit être fondé sur des raisons économiques, techniques, d'organisation et de production et que, dans un tel cas, le travailleur a le droit d'opter pour la cessation de son contrat de travail, auquel cas il bénéficie d'un dédommagement de 20 jours de salaire pour chaque année de service.
- 35 Elle indique, ensuite, que les articles 50 à 52 du statut des travailleurs, visés à l'article 33, paragraphe 2 de ce statut, régissent respectivement la cessation de la relation de travail par un travailleur, la cessation de la relation de travail en raison d'un licenciement collectif et la cessation de la relation de travail pour raisons objectives.
- 36 Plus précisément, il ressort de la décision de renvoi que l'article 50 du statut des travailleurs énumère les motifs permettant à un travailleur de demander la cessation de la relation de travail, parmi lesquels figurent notamment les modifications substantielles des conditions de travail effectuées par l'employeur sans respecter les dispositions de l'article 41 dudit statut et portant atteinte à la dignité du travailleur ainsi que tout manquement grave à ses obligations de la part de l'employeur, et que le travailleur bénéficie dans de tels cas des indemnités prévues au titre d'un licenciement irrégulier.
- 37 L'article 51 du statut des travailleurs régit, quant à lui, le licenciement collectif, qui concerne la cessation du contrat de travail pour des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production, affectant un nombre minimum de travailleurs sur une certaine période. L'article 52 de ce statut régit, pour sa part, la résiliation du contrat pour raisons objectives, qui comprennent notamment l'inaptitude du travailleur, le manque d'adaptation du travailleur aux modifications techniques effectuées sur son poste de travail et les licenciements individuels pour raisons objectives, à savoir des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production.
- 38 La juridiction de renvoi expose, enfin, que la cessation de la relation de travail prévue à l'article 40 du statut des travailleurs est une véritable résiliation du contrat de travail pour raison objective, dès lors que cette disposition exige des motifs économiques, techniques, d'organisation ou de production justifiant une modification substantielle des conditions de travail et que l'option qui est offerte au travailleur de mettre fin à la relation de travail est liée au préjudice évident que lui cause le changement de son lieu de travail qui l'oblige à changer de résidence.
- 39 Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que les travailleurs qui optent pour la cessation de la relation de travail conformément à l'article 40 du statut des travailleurs se trouvent dans une situation comparable à celle dans laquelle se trouvent les travailleurs qui optent pour la cessation de la relation de travail conformément à l'article 50 du statut des travailleurs, dès lors qu'ils choisissent cette cessation en raison du fait que l'employeur effectue des modifications substantielles de leurs conditions de travail pour lesquelles le législateur espagnol a estimé qu'elles ne pouvaient pas leur être imposées, dès lors qu'il a dans ces deux cas prévu que le travailleur pouvait opter pour la cessation de la relation de travail et qu'il bénéficierait en outre d'indemnités.
- 40 Il convient encore de souligner que les travailleurs dont la relation de travail a pris fin en application de l'article 40 du statut des travailleurs se trouvent dans une situation comparable

à celle dans laquelle se trouvent les travailleurs licenciés pour une des raisons objectives prévues aux articles 50 à 52 dudit statut, dans la mesure où il ressort de la décision de renvoi que la cessation de la relation de travail fondée sur ledit article 40 est également considérée comme étant une résiliation du contrat de travail pour raison objective.

- 41 Or, en vertu de l'article 33, paragraphe 2, du statut des travailleurs, seuls les travailleurs qui relèvent du champ d'application des articles 50 à 52 de ce statut et non ceux qui relèvent du champ d'application de l'article 40 dudit statut bénéficient de la prise en charge par le Fogasa de leurs créances impayées résultant des dédommagements pour cessation de la relation de travail.
- 42 La différence de traitement que réserve ainsi cet article 33, paragraphe 2, aux travailleurs dont les créances résultent des indemnités pour la cessation de la relation de travail fondée sur l'article 40 du statut des travailleurs ne saurait donc être admise, conformément à la jurisprudence rappelée au point 32 du présent arrêt, que si elle est objectivement justifiée (voir également, en ce sens, arrêt du 16 décembre 2004, *Olaso Valero*, C-520/03, EU:C:2004:826, point 36 et jurisprudence citée).
- 43 À cet égard, l'argument avancé par le gouvernement espagnol, selon lequel, en substance, la marge d'appréciation laissée aux États membres par la directive 2008/94 permettait au législateur espagnol d'opter pour que l'institution de garantie ne prenne en charge que les « dédommagements pour cause de cessation de la relation de travail pour des motifs indépendants de la volonté du travailleur » et qu'elle ne garantisse donc pas les créances résultant d'un choix volontaire du travailleur concerné, ne saurait être retenu.
- 44 En effet, cet argument vise, en réalité, à contester le caractère comparable des situations des travailleurs ayant opté pour la cessation de leurs contrats de travail conformément à l'article 40 du statut des travailleurs, d'une part, et des travailleurs dont le contrat de travail a pris fin conformément aux articles 50 à 52 de ce même statut, d'autre part. Or, il ressort de la décision de renvoi que la cessation du contrat de travail en vertu de cet article 40 ne peut être regardée comme résultant de la volonté du travailleur, dès lors qu'elle est la conséquence du fait que l'employeur envisage une modification aussi substantielle de son contrat de travail que le transfert du lieu de travail à une distance obligeant le travailleur à changer de lieu de résidence et que la loi prévoit le versement d'une indemnité par l'employeur lorsque le travailleur refuse d'accepter ce transfert et opte pour la cessation de la relation de travail.
- 45 En outre, il convient de relever que le gouvernement espagnol, interrogé à cet égard par la Cour, n'a apporté aucun autre élément qui serait de nature à justifier un traitement différent de la prise en charge par le Fogasa des créances résultant des indemnités prévues à l'article 40 du statut des travailleurs et des créances résultant des indemnités prévues aux articles 50 à 52 de ce statut.
- 46 L'interprétation de l'article 3, premier alinéa, de la directive 2008/94 défendue par le gouvernement espagnol ne serait, au demeurant, pas conforme à la finalité sociale de cette directive, qui consiste, ainsi qu'il ressort de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de celle-ci, lu en combinaison avec le considérant 3 de ladite directive, à garantir à tous les travailleurs salariés un minimum de protection au niveau de l'Union en cas d'insolvabilité de l'employeur par le paiement des créances impayées résultant de contrats ou de relations de travail (voir, en ce sens, arrêt du 2 mars 2017, *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, point 52 et jurisprudence citée).
- 47 Par ailleurs, il y a lieu de rappeler, d'une part, que l'article 1^{er}, paragraphe 2, de la directive 2008/94 prévoit que les États membres peuvent, à titre exceptionnel, exclure du champ d'application de cette directive les créances de certaines catégories de travailleurs salariés, en raison de l'existence d'autres formes de garantie, s'il est établi que celles-ci assurent aux intéressés une protection équivalente à celle qui résulte de cette directive. D'autre part, l'article 12, sous a), de ladite directive permet aux États membres de prendre les mesures nécessaires en vue d'éviter des abus.
- 48 Toutefois, il y a lieu de relever qu'il ne ressort pas du dossier soumis à la Cour, et, en particulier, des observations du gouvernement espagnol, que des circonstances telles que

celles de l'affaire au principal seraient considérées comme étant exceptionnelles au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 2, de la directive 2008/94 ou constitutives d'un abus aux fins de l'application de l'article 12, sous a), de cette directive.

- 49 En conséquence, il convient de répondre à la question posée que l'article 3, premier alinéa, de la directive 2008/94 doit être interprété en ce sens que, lorsque, selon la réglementation nationale concernée, certaines indemnités légales dues pour cessation du contrat de travail par la volonté du travailleur ainsi que celles dues en cas de licenciement pour raisons objectives, telles que celles envisagées par la juridiction de renvoi, relèvent de la notion de « dédommagements pour cessation de la relation de travail », au sens de cette disposition, les indemnités légales dues pour cessation du contrat de travail par la volonté du travailleur en raison du transfert du lieu de travail par l'employeur, obligeant le travailleur à changer de lieu de résidence, doivent également relever de cette même notion.

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 (septième chambre) dit pour droit :

L'article 3, premier alinéa, 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, doit être interprété en ce sens que, lorsque, selon la réglementation nationale concernée, certaines indemnités légales dues pour cessation du contrat de travail par la volonté du travailleur ainsi que celles dues en cas de licenciement pour raisons objectives, telles que celles envisagées par la juridiction de renvoi, relèvent de la notion de « dédommagements pour cessation de la relation de travail », au sens de cette disposition, les indemnités légales dues pour cessation du contrat de travail par la volonté du travailleur en raison du transfert du lieu de travail par l'employeur, obligeant le travailleur à changer de lieu de résidence, doivent également relever de cette même notion.

Signatures

* Langue de procédure : l'espagnol.