

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

13 mars 2019 (*)

« Renvoi préjudiciel – Libre circulation des travailleurs – Article 45 TFUE – Règlement (UE) no 492/2011 – Article 7, paragraphe 1 – Interdiction des discriminations sur le fondement de la nationalité – Droits aux congés annuels payés en fonction de l’ancienneté du travailleur auprès de l’employeur – Prise en compte seulement partielle des périodes d’activité antérieures accomplies auprès d’autres employeurs – Droit social – Disparité entre les régimes et les législations des États membres »

Dans l’affaire C-437/17,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par l’Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche), par décision du 29 juin 2017, parvenue à la Cour le 19 juillet 2017, dans la procédure

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

contre

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH,

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président de la Cour, faisant fonction de président de la cinquième chambre, MM. F. Biltgen et E. Levits (rapporteur), juges,

avocat général : M. H. Saugmandsgaard Øe,

greffier : M^{me} V. Giacobbo-Peyronnel, administratrice,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 3 mai 2018,

considérant les observations présentées :

- pour Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, par M^{me} S. Ameshofer, ainsi que par M^{es} G. Storch et R. Storch, Rechtsanwälte, assistés de M. K. Mayr, expert,
- pour EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, par M^e. F. Marhold, Rechtsanwalt,
- pour le gouvernement autrichien, par M. G. Hesse, en qualité d’agent,
- pour la Commission européenne, par MM. M. Kellerbauer et D. Martin, en qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 25 juillet 2018,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de l’article 45 TFUE et de l’article 7, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil,

du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union (JO 2011, L 141, p. 1).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (comité d'entreprise de EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, ci-après le « comité d'entreprise d'Eurothermen »), à EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (ci-après « Eurothermen ») au sujet de la prise en compte seulement partielle, aux fins de la détermination des droits aux congés annuels payés des employés de cette dernière, de périodes d'activité antérieures accomplies par ceux-ci auprès d'autres employeurs.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 L'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011 dispose :

« Le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage. »

Le droit autrichien

- 4 L'article 2, paragraphe 1, de l'Urlaubsgesetz (loi sur les congés), du 7 juillet 1976 (BGBl. 1976/390, telle que publiée au BGBl. I, 2013/3, ci-après l'« UrlG »), est libellé comme suit :

« Le travailleur a droit, pour chaque année de travail, à un congé payé ininterrompu. La durée du congé s'élève à 30 jours ouvrables si son ancienneté est inférieure à 25 ans et est portée à 36 jours ouvrables lorsque la vingt-cinquième année a été accomplie. »

- 5 L'article 3 de l'UrlG prévoit :

« 1. Pour la détermination de la durée du congé, les périodes d'activité accomplies auprès du même employeur qui n'ont pas été interrompues par des périodes de plus de 3 mois sont totalisées.

[...]

2. Sont prises en compte pour la détermination de la durée du congé :

- 1) Toute période d'activité effectuée sur le territoire national [...] dans le cadre d'une autre relation de travail dès lors qu'elle a duré, dans chaque cas, au moins 6 mois ;

[...]

3. Les périodes visées au paragraphe 2, point 1, [...] ne sont prises en compte, au total, qu'à concurrence de cinq années [...]

[...] »

Le litige au principal et la question préjudicielle

- 6 Eurothermen est une société active dans le secteur du tourisme. Elle a son siège à Bad Schallerbach (Autriche) et emploie un certain nombre de travailleurs ayant accompli des périodes d'activité antérieures, auprès d'autres employeurs, sur le territoire d'États membres autres que la République d'Autriche.

- 7 Le comité d'entreprise d'Eurothermen a introduit, en tant qu'organe compétent pour les employés d'Eurothermen, une demande au titre de la procédure spéciale prévue à l'article 54, paragraphe 1, de l'Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (loi relative aux compétences et à la procédure en matière de sécurité sociale et de droit du travail), du 7 mars 1985 (BGBl. 104/1985).
- 8 Cette demande, dirigée contre Eurothermen, concerne les droits aux congés annuels payés des travailleurs de cette société qui ont accompli des périodes d'activité antérieures, auprès d'autres employeurs, sur le territoire d'États membres autres que la République d'Autriche.
- 9 Selon le comité d'entreprise d'Eurothermen, le fait que l'article 3, paragraphe 2, point 1, et paragraphe 3, de l'UrlG limite à cinq années la prise en compte des périodes d'activité antérieures accomplies auprès d'autres employeurs établis dans d'autres États membres constitue une restriction à la libre circulation des travailleurs, garantie à l'article 45 TFUE.
- 10 Il soutient que, conformément au droit de l'Union, ces périodes d'activité antérieures doivent être comptabilisées dans leur intégralité, de telle sorte que tout travailleur justifiant de 25 années d'expérience professionnelle a droit à une sixième semaine de congé conformément à l'article 2, paragraphe 1, de l'UrlG.
- 11 La demande formulée par le comité d'entreprise d'Eurothermen a été rejetée en première instance par le Landesgericht Wels (tribunal régional de Wels, Autriche) et, en instance d'appel, par l'Oberlandesgericht Linz (tribunal régional supérieur de Linz, Autriche).
- 12 Saisi d'un pourvoi en cassation, l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche) éprouve des doutes quant à la question de savoir si une réglementation telle que celle en cause au principal constitue une discrimination indirecte au regard des dispositions combinées de l'article 45 TFUE et de l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011 ou une entrave, au sens de l'article 45 TFUE. Si tel était le cas, l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) estime qu'il se poserait en outre la question de la justification de ce régime.
- 13 À cet égard, l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) précise que, selon sa propre jurisprudence constante et une doctrine unanime, l'article 3, paragraphe 2, point 1, de l'UrlG doit être interprété en ce sens que les périodes d'activité accomplies auprès d'employeurs nationaux et non nationaux doivent être traitées de la même manière. Ainsi, nonobstant le libellé de cette disposition, les périodes d'activité antérieures effectuées à l'étranger doivent également être prises en compte à concurrence, au maximum, d'une durée totale de cinq ans.
- 14 Dans ces conditions, l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« L'article 45 TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011 doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une législation nationale, telle que celle en cause au principal (dispositions combinées de l'article 3, paragraphe 2, point 1, et paragraphe 3, ainsi que de l'article 2, paragraphe 1, de l'UrlG), en vertu de laquelle un travailleur qui totalise 25 années de service, mais qui ne les a pas accomplies auprès du même employeur autrichien, bénéficie uniquement d'un congé annuel de 5 semaines, tandis qu'un travailleur qui a effectué 25 années de service auprès du même employeur autrichien a droit à six semaines de congé par an ? »

Sur la question préjudicielle

- 15 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 45 TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui, pour déterminer si un travailleur totalisant 25 années d'activité professionnelle a droit à une augmentation de ses congés annuels payés de 5 à 6 semaines, prévoit que les années accomplies dans le cadre d'une ou de plusieurs relations de travail précédant celle entamée avec son employeur actuel ne comptent que pour 5 années d'activité professionnelle au maximum même si leur nombre réel est supérieur à 5 années.

Sur l'article 45, paragraphe 2, TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011

- 16 À titre liminaire, il y a lieu de rappeler que l'article 45, paragraphe 2, TFUE interdit toute discrimination fondée sur la nationalité entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. L'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011 ne constitue qu'une expression particulière du principe de non-discrimination consacré audit article 45, paragraphe 2, dans le domaine spécifique des conditions d'emploi ainsi que de travail, et doit, dès lors, être interprété de la même manière que ce dernier article (arrêt du 5 décembre 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, ci-après l'« arrêt SALK », C-514/12, EU:C:2013:799, point 23 et jurisprudence citée).
- 17 Les droits aux congés annuels payés reconnus aux travailleurs faisant incontestablement partie du domaine des conditions d'emploi et de travail, la réglementation nationale en cause au principal relève donc du champ d'application des dispositions citées au point précédent.
- 18 À cet égard, il est de jurisprudence constante que la règle de l'égalité de traitement inscrite tant à l'article 45 TFUE qu'à l'article 7 du règlement n° 492/2011 prohibe non seulement les discriminations ostensibles, fondées sur la nationalité, mais encore toutes formes dissimulées de discrimination qui, par l'application d'autres critères de distinction, aboutissent en fait au même résultat (voir, notamment, arrêts du 5 décembre 2013, SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, point 25 et jurisprudence citée, ainsi que du 2 mars 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, point 35 et jurisprudence citée).
- 19 Dans ce contexte, la Cour a précisé qu'une disposition de droit national, bien qu'indistinctement applicable selon la nationalité, doit être considérée comme étant indirectement discriminatoire, dès lors qu'elle est susceptible, par sa nature même, d'affecter davantage les travailleurs ressortissants d'autres États membres que les travailleurs nationaux et qu'elle risque, par conséquent, de défavoriser plus particulièrement les premiers, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée et proportionnée à l'objectif poursuivi (voir, arrêt du 2 mars 2017, C-496/15, Eschenbrenner, EU:C:2017:152, point 36 et jurisprudence citée).
- 20 En l'occurrence, en vertu de l'article 2, paragraphe 1, et de l'article 3, paragraphes 1 à 3, de l'UrlG, le droit aux congés annuels payés s'élève, après 25 années d'activité professionnelle, à six semaines lorsque les périodes d'activité ont été accomplies auprès de l'employeur actuel. Si le travailleur a été auparavant actif auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs, seule une période maximale de 5 ans au total effectuée auprès de ces derniers peut être prise en compte. Ainsi, pour avoir droit à 6 semaines de congés annuels payés, un travailleur doit soit avoir effectué 25 années d'activité professionnelle auprès de son employeur actuel, soit totaliser 25 années d'activité professionnelle en ayant accompli au moins 20 auprès de son employeur actuel.
- 21 Ainsi qu'il a été relevé au point 13 du présent arrêt, même si le libellé de l'article 3, paragraphe 2, point 1, de l'UrlG ne fait référence qu'aux activités antérieures réalisées sur « le territoire national », selon une jurisprudence constante de l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) et une doctrine unanime, cette disposition doit être interprétée en ce sens que les périodes d'activité antérieures accomplies par un travailleur auprès d'autres employeurs sont prises en compte de manière identique, à concurrence, au maximum, d'une durée totale de cinq années, qu'elles aient été accomplies sur le territoire national ou dans un autre État membre.
- 22 En ce qui concerne l'existence d'une éventuelle discrimination contraire à l'article 45, paragraphe 2, TFUE et à l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011, il importe de noter qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, institue, ainsi que M. l'avocat général le relève, au point 21 de ses conclusions, une différence de traitement entre les travailleurs en fonction de leur ancienneté auprès de leur employeur actuel. En effet, conformément à cette réglementation, les années accomplies auprès d'un ou de plusieurs employeurs précédents ne comptent que pour 5 années d'activité professionnelle au maximum même si leur nombre réel est supérieur à 5 années, de telle sorte qu'un travailleur totalisant 25 années d'activité professionnelle et en ayant accompli au moins 20 auprès de son employeur actuel a droit à 6 semaines de congés annuels payés, alors qu'un travailleur

totalisant 25 années d'activité professionnelle, mais sans en avoir accompli 20 auprès de son employeur actuel n'a droit qu'à 5 semaines de congés annuels payés.

- 23 Il s'ensuit qu'une telle réglementation étant indistinctement applicable à l'ensemble des travailleurs ayant effectué au moins 25 années d'activité, quelle que soit leur nationalité, elle ne saurait engendrer une discrimination fondée directement sur la nationalité.
- 24 Selon le comité d'entreprise d'Eurothermen et la Commission européenne, la réglementation nationale en cause au principal devrait être considérée comme étant indirectement discriminatoire. En effet, les travailleurs autrichiens résideraient dans leur grande majorité en Autriche et y commenceraient leur carrière professionnelle, pouvant ainsi facilement rester de manière ininterrompue au service d'un seul et même employeur pendant 25 années et, partant, bénéficier d'une sixième semaine de congés annuels payés, conformément à l'article 2, paragraphe 1, de l'UrlG. Dans ce contexte, il suffirait de constater que la majorité des travailleurs remplissant la condition des 25 années d'ancienneté prévue à l'article 2, paragraphe 1, de l'UrlG sont autrichiens.
- 25 En revanche, les travailleurs ressortissants d'autres États membres, débutant, habituellement, leur carrière professionnelle dans leur État membre d'origine, ne rejoindraient un employeur autrichien que plus tard au cours de leur carrière. Ainsi, il leur serait plus difficile d'obtenir l'ancienneté requise pour bénéficier, au même titre que les travailleurs autrichiens, de la sixième semaine de congés annuels payés. À cet égard, la majorité des travailleurs affectés par la prise en compte seulement partielle des périodes d'activité antérieures accomplies auprès d'autres employeurs, prévue à l'article 3, paragraphe 3, de l'UrlG, seraient ressortissants d'autres États membres.
- 26 Premièrement, il convient de noter que la réglementation nationale en cause au principal défavorise l'ensemble des travailleurs, tant autrichiens que ressortissants d'autres États membres, totalisant 25 années d'activité professionnelle, mais sans en avoir accompli au moins 20 auprès de leur employeur actuel par rapport à ceux totalisant 25 années d'activité professionnelle et en ayant accompli au moins 20 auprès de leur employeur actuel. En effet, s'agissant de cette première catégorie de travailleurs, le fait d'avoir changé d'emploi a pour effet que l'expérience professionnelle acquise auprès d'employeurs précédents n'est comptabilisée que dans la limite de 5 années prévue à l'article 3, paragraphe 3, de l'UrlG.
- 27 Pour que cette différence de traitement entre les travailleurs en fonction de leur ancienneté auprès de leur employeur actuel soit considérée comme étant indirectement discriminatoire, au sens de l'article 45, paragraphe 2, TFUE et de l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011, elle doit être susceptible, par sa nature même, d'affecter davantage les travailleurs ressortissants d'autres États membres que les travailleurs nationaux.
- 28 Or, contrairement à ce que font valoir le comité d'entreprise d'Eurothermen et la Commission, il ressort de l'ordonnance de renvoi que rien ne tend à indiquer que les travailleurs autrichiens restent habituellement au service de leur employeur actuel pendant 25 années. Partant, il n'est pas établi que cette réglementation avantagerait en particulier les travailleurs autrichiens par rapport aux travailleurs ressortissants d'autres États membres.
- 29 Eu égard à ces considérations, il ne saurait être conclu que les travailleurs affectés par la prise en compte limitée des périodes d'activité antérieures accomplies auprès d'autres employeurs, prévue à l'article 3, paragraphe 3, de l'UrlG, sont majoritairement des ressortissants d'autres États membres.
- 30 Par ailleurs, contrairement à ce qui est avancé par la Commission dans ses observations, à supposer qu'il soit vérifié que la majorité des travailleurs remplissant le critère des 25 années d'ancienneté prévu à l'article 2, paragraphe 1, de l'UrlG sont de nationalité autrichienne, cette vérification ne permet pas en elle-même de conclure, ainsi que cela ressort du point 28 du présent arrêt, que les travailleurs ressortissants d'autres États membres subissent une discrimination indirecte.
- 31 Deuxièmement, la Commission ne saurait appuyer son argumentation ni, de manière générale, sur une jurisprudence de la Cour selon laquelle la qualification d'une mesure

nationale comme étant « indirectement discriminatoire » ne nécessite pas que celle-ci ait pour effet de favoriser l'ensemble des ressortissants nationaux ou de défavoriser exclusivement les ressortissants des autres États membres (arrêt du 20 juin 2013, Giersch e.a., C-20/12, EU:C:2013:411, point 45 ainsi que jurisprudence citée) ni, de manière ciblée, sur la réponse que la Cour a apportée dans son arrêt du 5 décembre 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799).

- 32 En effet, d'une part, ainsi que M. l'avocat général le relève, au point 35 de ses conclusions, la jurisprudence citée au point précédent n'est pertinente qu'une fois qu'il est établi que la réglementation nationale en cause au principal est susceptible d'affecter davantage les travailleurs ressortissants d'autres États membres que les travailleurs nationaux. Or, dès lors que, en l'espèce, tel n'est pas le cas, cette jurisprudence ne saurait servir de base pour constater que cette réglementation doit être considérée comme étant indirectement discriminatoire.
- 33 D'autre part, l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 5 décembre 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799), concernait les employés d'une collectivité territoriale dont la réglementation en cause était destinée à permettre la mobilité au sein d'un groupe d'employeurs distincts et non pas à récompenser la fidélité d'un salarié envers un employeur déterminé. Il s'ensuit que le raisonnement développé par la Cour dans cet arrêt n'est pas transposable à la réglementation nationale en cause au principal, cette dernière visant précisément à récompenser la fidélité d'un travailleur envers son employeur actuel.
- 34 Il découle des considérations qui précèdent qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, instituant une différence de traitement entre les travailleurs en fonction de leur ancienneté auprès de leur employeur actuel, ne saurait pour autant être considérée comme présentant un caractère indirectement discriminatoire à l'égard des travailleurs ressortissants d'autres États membres et, partant, comme étant contraire à l'article 45, paragraphe 2, TFUE.

Sur l'article 45, paragraphe 1, TFUE

- 35 Il convient de déterminer, encore, si les dispositions nationales en cause au principal constituent une entrave à la libre circulation des travailleurs, prohibée à l'article 45, paragraphe 1, TFUE.
- 36 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, certes, l'article 45 TFUE ainsi que l'ensemble des dispositions du traité relatives à la libre circulation des personnes visent à faciliter, pour les ressortissants de l'Union, l'exercice d'activités professionnelles de toute nature sur le territoire de l'Union et s'opposent aux mesures qui pourraient défavoriser ces ressortissants lorsque ces derniers souhaitent exercer une activité sur le territoire d'un État membre autre que leur État membre d'origine. Dans ce contexte, les ressortissants des États membres disposent, en particulier, du droit qu'ils tirent directement du traité, de quitter leur État membre d'origine pour se rendre sur le territoire d'un autre État membre et y séjourner, afin d'y exercer une activité (arrêt du 18 juillet 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, point 33 et jurisprudence citée).
- 37 Cependant, le droit primaire de l'Union ne saurait garantir à un travailleur qu'un déplacement dans un État membre autre que son État membre d'origine est neutre en matière sociale, un tel déplacement, compte tenu des disparités existant entre les régimes et les législations des États membres, pouvant, selon le cas, être plus ou moins avantageux pour la personne concernée sur ce plan (arrêt du 18 juillet 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, point 34 et jurisprudence citée).
- 38 En effet, le droit de l'Union garantit seulement que les travailleurs exerçant une activité sur le territoire d'un État membre autre que leur État membre d'origine sont soumis aux mêmes conditions que les travailleurs de cet autre État membre (arrêt du 23 janvier 2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, point 45 et jurisprudence citée).
- 39 Ainsi que M. l'avocat général le relève, aux points 51 et 58 de ses conclusions, de telles considérations s'appliquent tant à un travailleur souhaitant quitter un employeur soumis à la

législation autrichienne qu'à un travailleur, ressortissant d'un autre État membre, attiré par un emploi en Autriche.

- 40 Contrairement à ce que font valoir le comité d'entreprise d'Eurothermen et la Commission, la réglementation nationale en cause au principal n'est pas de nature à dissuader les travailleurs autrichiens qui envisageraient de quitter leur employeur actuel pour rejoindre un employeur d'un autre État membre, tout en souhaitant retourner par la suite au service de leur employeur initial. Il y a lieu de noter, à l'instar de M. l'avocat général, aux points 60 à 62 de ses conclusions, qu'une telle argumentation repose sur un ensemble de circonstances trop aléatoires et indirectes pour que cette réglementation puisse être regardée comme étant de nature à entraver la libre circulation des travailleurs (voir, en ce sens, arrêt du 27 janvier 2000, Graf, C-190/98, EU:C:2000:49, point 25).
- 41 Il découle de ce qui précède qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, ne saurait être qualifiée « d'entrave à la libre circulation des travailleurs », prohibée au titre de l'article 45, paragraphe 1, TFUE.
- 42 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 45 TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du règlement n° 492/2011 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui, pour déterminer si un travailleur totalisant 25 années d'activité professionnelle a droit à une augmentation de ses congés annuels payés de 5 à 6 semaines, prévoit que les années accomplies dans le cadre d'une ou de plusieurs relations de travail précédant celle entamée avec son employeur actuel ne comptent que pour 5 années d'activité professionnelle au maximum même si leur nombre réel est supérieur à 5 années.

Sur les dépens

- 43 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 :

Les articles 45 TFUE et 7, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui, pour déterminer si un travailleur totalisant 25 années d'activité professionnelle a droit à une augmentation de ses congés annuels payés de 5 à 6 semaines, prévoit que les années accomplies dans le cadre d'une ou de plusieurs relations de travail précédant celle entamée avec son employeur actuel ne comptent que pour 5 années d'activité professionnelle au maximum même si leur nombre réel est supérieur à 5 années.

Signatures

* Langue de procédure : l'allemand.