Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. MICHAL BOBEK
présentées le 11 juin 2020[1]

Affaire C-300/19

UQ
contre
Marclean Technologies SLU,
autres parties à la procédure :
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

[demande de décision préjudicielle formée par le Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (tribunal du travail nº 3 de Barcelone, Espagne)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Licenciements collectifs – Directive 98/59/CE – Article 1er, paragraphe 1, sous a) – Période de référence pour calculer le nombre de licenciements »

I. Introduction

1. La directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs[2] vise à offrir une protection renforcée aux travailleurs en leur accordant (ainsi qu'à leurs associations) certains droits spécifiques en cas de licenciements collectifs. Cette directive s'applique lorsque les conditions prévues à son article 1er sont remplies. Une de ces conditions concerne le nombre de licenciements qui ont lieu sur une période donnée (de 30 ou 90 jours, selon le choix fait par chaque État membre).

2. Les questions adressées à la Cour dans la présente affaire portent sur la méthode à utiliser pour déterminer cette période. En bref, comment faut-il calculer cette période lorsqu'un (ancien) travailleur et son (ancien) employeur sont en désaccord sur le point de savoir s'il y a eu un nombre suffisant de licenciements pour déclencher l'application de la directive 98/59 ?

1 Langue originale : l'anglais.

2 JO 1998, L 225, p. 16.

II. Le cadre juridique

A. Le droit de l'Union

3. L'article 1er, paragraphe 1, de la directive 98/59 prévoit :

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

a) on entend par "licenciements collectifs" : les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les États membres :

   i) soit, pour une période de [30] jours :

      – au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs,

      – au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs,

      – au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;

   ii) soit, pour une période de [90] jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés ;

[...]

Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au premier alinéa, [sous] a), sont assimilées aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de [5]. »

4. L'article 2 de la directive 98/59 dispose :

« 1. Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.

[...] »

5. L'article 3 de la directive 98/59 énonce ce qui suit :

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

[...]

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

[...] »

6. L'article 5 de la directive 98/59 énonce ce qui suit :

« La présente directive 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 [...] »

B. Le droit espagnol

7. L'article 51, paragraphe 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (loi espagnole sur le statut des travailleurs, ci-après le « statut des travailleurs ») prévoit :

« Aux fins des dispositions de la présente loi, on entend par "licenciement collectif" la cessation de contrats de travail pour des causes économiques, techniques ou relatives à l'organisation ou à la production lorsque, au cours d'une période de 90 jours, elle affecte au minimum :

a) 10 travailleurs dans les entreprises qui en emploient moins de 100 ;

b) 10 % du nombre de travailleurs dans les entreprises qui emploient entre 100 et 300 travailleurs ;

c) 30 travailleurs dans les entreprises qui emploient plus de 300 travailleurs.

[...]

Pour le calcul du nombre de cessations de contrats auquel se réfère le premier alinéa du présent paragraphe, il faut également tenir compte de toutes les autres cessations intervenues au cours de la période de référence à l'initiative de l'entrepreneur pour d'autres motifs non inhérents à la personne du travailleur et distincts de ceux prévus à l'article 49, paragraphe 1, sous c), de la présente loi, pourvu que le nombre de cessations soit au moins égal à [5].

Lorsque, au cours de périodes successives de 90 jours et en vue d'éluder les prescriptions du présent article, l'entreprise procède à des cessations de contrat au titre de l'article 52, sous c), de la présente loi pour un nombre inférieur aux seuils indiqués et sans qu'il y ait de cause nouvelle justifiant son action, ces cessations nouvelles sont réputées effectuées en fraude de la loi et seront déclarées nulles et de nul effet. »

8. L'article 122, paragraphe 2, de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (loi 36/2011, portant code de procédure des juridictions du travail) dispose que la résiliation d'un contrat est nulle « lorsqu'elle a été prise en fraude à la loi, en éludant les dispositions prévues en matière de licenciements collectifs ».

III. Les faits, la procédure au principal et les questions préjudicielles

9. La requérante au principal a commencé à travailler pour l'entreprise Marclean Technologies SLU le 31 octobre 2016. Le 28 mai 2018, elle a été frappée d'une incapacité temporaire de travail. Le 31 mai 2018, elle a été licenciée.

10. Marclean Technologies a fini par reconnaître que le licenciement était abusif, mais a prétendu qu'il dépendait d'une diminution de son activité commerciale et d'inexécutions du contrat de travail imputées à la travailleuse. Il semblerait que d'autres travailleurs aient été licenciés pour les mêmes raisons.

11. La requérante a reçu une indemnité correspondant, selon l'entreprise, à celle qui est due dans les cas où le licenciement est déclaré abusif en justice. Le 11 juin 2018, la requérante a introduit un recours pour licenciement contre Marclean Technologies devant le Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (tribunal du travail nº 3 de Barcelone, Espagne). Elle a demandé que le licenciement soit déclaré nul ou, à titre subsidiaire, abusif. La requérante a fait valoir que son licenciement faisait partie d'un licenciement collectif déguisé. À cet égard, elle a rappelé que, entre le 31 mai et le 14 août 2018, 7 personnes ont cessé de travailler pour l'entreprise (4 pour des raisons non imputables aux travailleurs concernés, 2 en raison d'une démission et une en raison de l'expiration d'un contrat temporaire). Par la suite, le 15 août 2018, 29 autres personnes ont quitté l'entreprise. Comme elles avaient toutes présenté une lettre de démission le 26 juillet 2018, l'entreprise a considéré qu'elles avaient toutes démissionné volontairement.

12. Le 15 août 2018, Marclean Technologies a entièrement cessé ses activités commerciales. Le 16 août 2018, l'ensemble de ces 29 personnes, qui avaient quitté cette entreprise la veille, ont été embauchées par une autre entreprise, Risk Steward SL.

13. La juridiction de renvoi considère que ces dernières cessations d'emploi n'ont pas été souhaitées par les travailleurs et qu'il s'agit donc de « *licenciements* » au sens de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59. Toutefois, dans la mesure où ils ont eu lieu postérieurement au licenciement de la requérante, la juridiction de renvoi n'est pas certaine qu'ils puissent être pris en compte pour établir l'existence d'un licenciement collectif.

14. Selon la juridiction de renvoi, à la suite d'un arrêt du Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) du 11 janvier 2017, la jurisprudence nationale interprète l'article 51, paragraphe 1, du statut des travailleurs comme suit : seules les cessations d'emploi qui ont eu lieu dans les 90 jours *précédant* la date du licenciement individuel en cause sont prises en compte pour établir l'existence d'un licenciement collectif. Les licenciements ayant lieu dans les 90 jours *suivant* cette date ne peuvent être pris en compte que si l'employeur a agi de manière abusive.

15. Dès lors, nourrissant des doutes quant à la méthode requise pour définir la période de référence à prendre en compte en vue de déterminer si des cessations d'emploi peuvent être qualifiées de licenciement collectif au sens de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59, le Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (tribunal du travail nº 3 de Barcelone) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 1er, paragraphe 1, sous a), points i) et ii), de la [directive 98/59] doit-il être interprété en ce sens que les 30 ou 90 jours pris en compte aux fins de la période de référence fixée pour conclure à l'existence d'un licenciement collectif précèdent toujours la date du licenciement individuel objet de la procédure ?

2) L'article 1er, paragraphe 1, sous a), points i) et ii), de la [directive 98/59] doit-il être interprété en ce sens que les 30 ou 90 jours pris en compte aux fins de la période de référence fixée pour conclure à l'existence d'un licenciement collectif peuvent suivre la date du licenciement individuel objet de la procédure, sans qu'il soit nécessaire que les cessations de relations de travail postérieures soient considérées comme frauduleuses ?

3) Les périodes de référence prévues à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), points i) et ii), de la [directive 98/59] peuvent-elles être interprétées de manière à permettre la prise en compte des licenciements ou cessations survenus au cours d'une période de 30 ou 90 jours, le licenciement objet de la procédure s'étant produit pendant cette période ? »

16. Le gouvernement polonais et la Commission européenne ont présenté des observations écrites dans le cadre de la présente procédure.

IV. Analyse

17. Par ses trois questions, qu'il convient d'examiner conjointement, la juridiction de renvoi demande à la Cour de préciser la manière dont doit être calculée la période de référence de 30 ou 90 jours prévue à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), points i) et ii), de la directive 98/59.

18. Avant d'aborder cette problématique spécifique, je souhaite rappeler que l'applicabilité de la directive 98/59 dépend de l'existence de « licenciements collectifs » au sens de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de celle-ci. Cette disposition établit trois conditions cumulatives : 1) les extinctions des contrats de travail doivent être des « *licenciements* » ; 2) le nombre de licenciements doit atteindre un certain seuil quantitatif, et 3) ce seuil doit être atteint *au cours d'une certaine période*.

19. En ce qui concerne la *première* condition, les licenciements aux fins de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 sont des « licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs »[3]. Comme la Cour l'a expliqué dans l'arrêt Pujante Rivera, cela signifie « toute cessation du contrat de travail non voulue par le travailleur, et donc sans son consentement »[4]. Il y a également licenciement lorsque la cessation de l'emploi découle du fait que l'« employeur [...] proc[ède], unilatéralement et au détriment du travailleur, à une modification substantielle des éléments essentiels de son contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur »[5].

20. S'agissant de la *deuxième* condition, il y a lieu de relever que, pour le calcul du nombre total de licenciements au cours de la période de référence, *d'autres* cessations du contrat de travail à l'initiative de l'employeur peuvent être assimilées à un licenciement en vertu de l'article 1er, paragraphe 1, dernier alinéa, de la directive 98/59, lorsque certaines conditions sont remplies. La tournure « à l'initiative de l'employeur » suppose, comme la Cour l'a expliqué, « une manifestation directe de la volonté de l'employeur consistant dans une prise d'initiative »[6]. Ces cessations de contrat se distinguent donc des licenciements « par le défaut de consentement du travailleur »[7].

21. Il appartiendra à la juridiction de renvoi de déterminer, à la lumière de ces principes, si les cessations d'emploi des autres travailleurs ayant quitté l'entreprise au cours de la période concernée étaient des « licenciements » (ou assimilées à des licenciements) au sens de la directive 98/59, et si leur nombre a atteint le seuil requis.

22. S'agissant à présent de la *troisième* condition relative aux « licenciements collectifs » au sens de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59, comment convient-il de calculer la période de référence au cours de laquelle les licenciements doivent avoir eu lieu ?

23. L'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 donne aux États membres la possibilité de choisir la durée de la période pendant laquelle tous les licenciements doivent être « agrégés » afin de vérifier si le seuil fixé dans cette disposition est atteint. Les États membres peuvent choisir entre une période de 30 jours [point i)] ou de 90 jours [point ii)].

3 Voir, notamment, arrêt du 12 octobre 2004, Commission/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, point 66).

4 Arrêt du 11 novembre 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, point 48 et jurisprudence citée).

5 Voir arrêts du 11 novembre 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, point 55) ; du 21 septembre 2017, Ciupa e.a. (C-429/16, EU:C:2017:711, point 27), et du 21 septembre 2017, Socha e.a. (C-149/16, EU:C:2017:708, point 25).

6 Arrêt du 10 décembre 2009, Rodríguez Mayor e.a. (C-323/08, EU:C:2009:770, point 40).

7 Arrêt du 12 octobre 2004, Commission/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, point 56).

24. Il apparaît que le Royaume d'Espagne a choisi de combiner les deux options prévues à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), points i) et ii) de la directive 98/59[8]. Il apparaît donc qu'en procédant ainsi, cet État membre a étendu la notion de « licenciement collectif ».

25. Aux termes de l'article 5 de la directive 98/59, celle-ci « ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs ». La Cour a également confirmé, dans son arrêt Confédération générale du travail e.a., que « les seuils fixés à l'article 1er, paragraphe 1, de la directive 98/59 constituent précisément de telles prescriptions minimales auxquelles les États membres ne sauraient déroger que par des dispositions plus favorables aux travailleurs »[9].

26. Le point focal de la présente affaire réside non pas dans la combinaison potentielle des deux périodes, mais dans la *méthode* qu'il convient d'utiliser pour calculer les périodes de référence figurant à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59.

27. Les termes utilisés à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 sont des notions de droit de l'Union. Leur signification et leur portée doivent donc faire l'objet d'une interprétation autonome et uniforme, qui doit tenir compte du contexte de la disposition et de la finalité de la législation en question. C'est ce qui garantit que les États membres n'altèrent pas le champ d'application de la directive[10]. En conséquence, le calcul de la période de 30 ou 90 jours établie à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 ne saurait dépendre des règles de droit national.

28. Néanmoins, cela ne précise pas comment déterminer la période de référence pendant laquelle d'autres licenciements peuvent être pris en compte aux fins de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59. Différentes interprétations sont possibles, du moins en théorie. La juridiction de renvoi elle-même a suggéré trois méthodes différentes pour calculer la période de référence. Le gouvernement polonais, dans ses observations, en a proposé une autre.

29. Les deux premières méthodes proposées par la juridiction de renvoi consistent à déterminer la période de référence soit uniquement de manière rétrospective, soit uniquement de manière prospective, à partir de la date du licenciement individuel. Ainsi, seuls les licenciements antérieurs ou postérieurs au licenciement en question peuvent être pris en compte aux fins du nombre minimal de licenciements requis.

30. Aucune de ces deux interprétations n'apparaît convaincante.

31. Tout d'abord, une telle limitation de la période de référence n'est nullement prévue par le *texte* de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59. Cette disposition renvoie de manière très générale à « *une* période de 30 jours » et à « *une* période de 90 jours »[11]. Il me semble que, selon le sens commun de ces termes, cela signifie *toute* période de 30 ou de 90 jours.

32. Ensuite, la seule réserve que l'on pourrait déduire de la logique et du *contexte* est que ces périodes doivent être continues, sans possibilité de suspension ou d'interruption. Premièrement, aucune autre disposition de la directive 98/59 ne prévoit une telle possibilité. Deuxièmement, l'objectif général de cette directive est d'épingler certains types de comportements des employeurs au cours d'une période déterminée, qui doit être raisonnablement prévisible et vérifiable.

8 Voir article 51 du statut des travailleurs, cité au point 7 des présentes conclusions.

9 Arrêt du 18 janvier 2007 (C-385/05, EU:C:2007:37, point 45).

10 Voir, notamment, arrêt du 11 novembre 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, point 31 et jurisprudence citée).

11 Mise en italique par mes soins.

33. Ces deux interprétations semblent également être en contradiction avec la *finalité* de la législation en question. La directive 98/59 vise à garantir une plus grande protection aux travailleurs en cas de licenciements collectifs [12]. Limiter les licenciements pertinents, aux fins de la directive 98/59, uniquement à ceux qui ont eu lieu soit avant soit après un licenciement individuel ne permettrait guère d'atteindre cet objectif. En effet, avec une telle approche « unilatérale », moins de licenciements relèvent de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59, ce qui réduit considérablement le champ d'application de cet instrument.

34. En outre, une telle détermination ex ante et rigide de la période de référence risque bien de produire des résultats arbitraires pour les travailleurs concernés. Si la période de référence n'était calculée que *rétrospectivement* (en d'autres termes, à rebours) à partir de la date du licenciement individuel en cause, cela signifierait que tout ce qui se serait passé après cette date limite ne pourrait pas être pris en compte. Ce serait le cas même si, par exemple, tous les licenciements pertinents pour décider si le seuil concerné a été atteint ont eu lieu par la suite. Il en irait de même, à l'inverse, si la période de référence était calculée uniquement de manière *prospective*, sans permettre la prise en compte du nombre ou du type de licenciements intervenus avant le licenciement du travailleur en question.

35. Ainsi, je ne trouve rien, dans la directive 98/59, à l'appui d'un calcul uniquement rétroactif ou prospectif de la période de référence visée à son article 1er, paragraphe 1, sous a), en ce qui concerne le travailleur concerné qui introduit un recours devant une juridiction nationale.

36. En outre, à mon avis, les deux périodes minimales prévues par cette disposition ont un caractère *objectif*. Le calcul et le déroulement de cette période ne dépendent nullement de la condition que l'employeur ait commis un abus. L'article 1er, paragraphe 1, sous a), de cette directive n'établit pas de distinction entre les licenciements abusifs et les licenciements non abusifs. Dès lors, si, dans le cadre de la première ou de la deuxième condition d'applicabilité de l'article 1er, paragraphe 1, sous a) [13], on peut indirectement discuter d'un éventuel abus consistant à masquer la véritable nature des licenciements, cela n'a aucune incidence sur la durée ou le déroulement de la période de référence en cause.

37. Ensuite, pour des raisons analogues, je trouve également que l'approche suggérée par le gouvernement polonais est incorrecte. Ce gouvernement fait valoir que le point de référence à prendre en considération pour le début de la période de référence de 30 ou 90 jours doit être le premier licenciement *effectué conformément au projet de l'employeur* de procéder à un licenciement collectif. Tant qu'un licenciement a lieu dans la période de 30 ou 90 jours, déterminée par référence au projet de l'employeur, il fait partie des licenciements collectifs et le travailleur concerné doit bénéficier des protections offertes par la directive 98/59.

38. Le gouvernement polonais interprète ainsi l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 à la lumière de ses articles 2 à 4. Ces dernières dispositions établissent certaines obligations, notamment d'information et de consultation, pour les employeurs qui envisagent des licenciements collectifs. À cet égard, le gouvernement polonais souligne également que, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Junk, la Cour a jugé que l'employeur doit respecter ces obligations d'information, de consultation et de notification *avant* toute décision d'exécuter des licenciements collectifs [14].

12 Voir considérant 2 de la directive 98/59. Voir également, de manière plus générale, conclusions de l'avocat général Szpunar dans l'affaire Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, points 38 à 41).

13 Voir points 18 à 20 des présentes conclusions.

14 Arrêt du 27 janvier 2005 (C-188/03, EU:C:2005:59, points 36 à 38).

39. Toutefois, une telle approche serait problématique, voire franchement dangereuse. En effet, les licenciements qui constituent des licenciements au sens de la directive 98/59 doivent être déterminés de manière *objective*, sur la base des seuls critères énoncés à l'article 1er de celle-ci. Le fait que les licenciements de travailleurs fassent ou non partie d'un plan conçu au préalable par l'employeur peut avoir une certaine valeur probante, mais ce n'est certainement pas décisif dans ce contexte. Dès que le nombre de licenciements collectifs effectués par un employeur atteint le seuil prévu par la directive 98/59, les règles de cet instrument deviennent applicables, *indépendamment de l'intention subjective* de l'employeur.

40. L'interprétation proposée par le gouvernement polonais conduirait à un résultat paradoxal. La jouissance, pour les travailleurs, des droits prévus par la directive 98/59 serait subordonnée au respect par l'employeur des obligations qui y sont énoncées. Un employeur qui, volontairement ou par négligence, ne communiquerait pas les informations requises aux autorités et aux représentants des travailleurs priverait en pratique les travailleurs de la protection conférée par la directive 98/59. Une telle interprétation est clairement contraire à l'objectif de « renforcer la protection des travailleurs » [15].

41. Eu égard à ce qui précède, je suis d'avis que l'interprétation correcte de l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 est la troisième proposée par la juridiction de renvoi, également préconisée par la Commission.

42. La protection d'un travailleur au titre de la directive 98/59, y compris l'accès aux procédures judiciaires et/ou administratives pour faire valoir les droits garantis par cette directive en vertu de son article 6, est déclenchée si le travailleur a été licencié au cours d'une période continue de 30 ou 90 jours pendant laquelle le nombre de licenciements atteint le seuil requis, quel que soit le mode de calcul utilisé.

43. En fonction des faits de chaque cas spécifique, la période de référence pourrait donc se situer entièrement avant, entièrement après ou en partie avant et en partie après le licenciement en question. Les deux seules conditions sont que i) ces 30 ou 90 jours soient consécutifs et que ii) le travailleur ou la travailleuse qui invoque ses droits en vertu de la directive 98/59, ait été lui-même ou elle-même licenciée pendant cette période.

44. Enfin, je souhaite insister sur le fait que l'interprétation qui vient d'être proposée concerne le mode de calcul de la période minimale prévue à l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59, quel que soit le choix opéré par l'État membre en cause. Il n'en va pas nécessairement de même pour les modalités et manières de calculer des périodes de protection plus longues ou supplémentaires, prévues par le droit national en application de l'article 5 de cette directive, pour autant qu'une telle protection supplémentaire n'aboutisse pas à abaisser en fait le niveau de protection minimal garanti par l'article 1er, paragraphe 1, sous a).

V. Conclusion

45. Je propose à la Cour de répondre comme suit aux questions préjudicielles posées par le Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (tribunal du travail nº 3 de Barcelone, Espagne) :

L'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs doit être interprété en ce sens qu'il vise toute période de 30 ou 90 jours consécutifs incluant le licenciement du travailleur en cause.

15 Voir considérant 2 de la directive 98/59 et arrêt du 7 août 2018, Bichat e.a. (C-61/17, C-62/17 et C-72/17, EU:C:2018:653, point 38).