

ARRÊT DE LA COUR (dixième chambre)

21 septembre 2017 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Licenciements collectifs – Directive 98/59/CE – Article 1er, paragraphe 1 – Notion de “licenciements” – Assimilation aux licenciements des “cessations de contrat de travail intervenus à l’initiative de l’employeur” – Modification unilatérale, par l’employeur, des conditions de travail et de rémunération »

Dans l’affaire C-149/16,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (tribunal d’arrondissement de Wrocław-centre à Wrocław, Pologne), par décision du 17 février 2016, parvenue à la Cour le 14 mars 2016, dans la procédure

**Halina Socha,**

**Dorota Olejnik,**

**Anna Skomra**

contre

**Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu,**

LA COUR (dixième chambre),

composée de M<sup>me</sup> M. Berger, président de chambre, MM. A. Borg Barthet et F. Biltgen (rapporteur), juges,

avocat général : M. M. Wathelet,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour le Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu, par M<sup>e</sup> I. Walczak-Kozioł, radca prawny,
- pour le gouvernement polonais, par M. B. Majczyna, en qualité d’agent,
- pour la Commission européenne, par M<sup>me</sup> M. Owsiany-Hornung et M. M. Kellerbauer, 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 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO 1998, L 225, p. 16).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M<sup>mes</sup> Halina Socha, Dorota Olejnik et Anna Skomra à leur employeur, Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu (hôpital spécialisé A. Falkiewicz de Wrocław, Pologne) (ci-après l'« hôpital spécialisé A. Falkiewicz »), au sujet de la qualification de « licenciement » ou de « cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs » assimilée à un licenciement des congés-modification qui leur ont été notifiés par l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz.

### **Le cadre juridique**

*La directive 98/59*

- 3 L'article 1<sup>er</sup> de la directive 98/59, intitulé « Définitions et champ d'application », dispose :

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

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

i) soit, pour une période de trente jours :

- au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;
- au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;
- au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;

ii) soit, pour une période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés ;

b) on entend par "représentants des travailleurs" : les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres.

Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au premier alinéa, point 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 cinq.

2. La présente directive ne s'applique pas :

[...]

b) aux travailleurs des administrations publiques ou des établissements de droit public (ou, dans les États membres qui ne connaissent pas cette notion, des entités équivalentes). »

- 4 L'article 2 de la directive 98/59 est libellé comme suit :

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

2. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

[...] »

5 L'article 5 de ladite directive prévoit :

« 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 ou de permettre ou de favoriser l'application de dispositions conventionnelles plus favorables aux travailleurs. »

*Le droit polonais*

6 L'article 42 du Kodeks Pracy (code du travail), adopté par la loi du 26 juin 1974 (Dz. U. de 1974, n° 24, position 141), tel que modifié (ci-après le « code du travail »), prévoit, à son paragraphe 1, que les dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail s'appliquent par analogie à la modification des conditions de travail et de rémunération découlant du contrat de travail par voie de congé-modification. Selon cet article, paragraphe 2, les conditions de travail ou de rémunération sont considérées comme modifiées lorsque de nouvelles conditions ont été proposées aux travailleurs par écrit. Ledit article, paragraphe 3, prévoit que, en cas de refus par le travailleur d'accepter les conditions de travail ou de rémunération proposées, le contrat de travail est résilié à l'expiration du délai prévu par le congé. Si, à la moitié de ce délai, le travailleur n'a pas manifesté son opposition aux conditions proposées, il est considéré qu'il les a acceptées.

7 Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de l'ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (loi relative aux règles spécifiques de cessation de la relation de travail pour des raisons non imputables aux travailleurs), du 13 mars 2003 (Dz. U. de 2003, n° 90, position 844), telle que modifiée (ci-après la « loi de 2003 ») :

« 1. Les dispositions de cette loi s'appliquent lorsqu'un employeur occupant au moins 20 salariés est obligé de procéder à des licenciements, pour des raisons non imputables aux travailleurs, par voie de résiliation à l'initiative de l'employeur de même qu'en vertu d'un accord des parties, à la condition que, sur une période maximale de 30 jours, la procédure de licenciement concerne au moins :

- 1) 10 salariés, si l'employeur emploie moins de 100 salariés ;
- 2) 10 % des salariés, si l'employeur emploie au moins 100 salariés mais moins de 300 ;
- 3) 30 salariés si l'employeur emploie 300 salariés ou plus [...] »

8 L'article 2 de la loi de 2003 est libellé comme suit :

« 1. L'employeur a l'obligation de consulter, dans le cadre des licenciements collectifs, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

2. La consultation visée au paragraphe 1 concerne notamment la possibilité d'éviter le licenciement collectif ou d'en réduire l'ampleur, et les problèmes des travailleurs concernés, s'agissant surtout des possibilités de reconversion ou de formation professionnelle, et également de nouveaux emplois pour les travailleurs licenciés.

3. L'employeur est tenu de communiquer par écrit aux organisations syndicales de l'entreprise les raisons du licenciement collectif prévu, le nombre de travailleurs employés et les groupes professionnels auxquels ils appartiennent, les groupes professionnels des travailleurs concernés par le licenciement collectif, la période au cours de laquelle ces licenciements interviendront, les critères de sélection proposés pour le choix des travailleurs à inclure dans la procédure de licenciement collectif, l'ordre de licenciement des travailleurs, des propositions pour résoudre les problèmes des travailleurs concernés par le licenciement collectif prévu, et, si des prestations en espèces sont prévues, l'employeur est également tenu de communiquer leurs modalités de calcul.

[...] »

9 L'article 3, paragraphe 1, de la loi de 2003 prévoit que, dans un délai de 20 jours à compter de la date de la communication visée à l'article 2, paragraphe 3, de cette loi, l'employeur et les organisations syndicales concluent un accord. Aux termes du paragraphe 2 de cet article, cet accord fixe les règles à suivre pour les travailleurs concernés par le licenciement collectif prévu ainsi que les obligations de l'employeur dans la mesure nécessaire pour résoudre les autres problèmes des travailleurs concernés par le licenciement collectif prévu.

10 L'article 5 de la loi de 2003, applicable à la date des faits au principal disposait :

« 1. Les articles 38 et 41 du code du travail, sans préjudice des paragraphes 2 à 4, et les dispositions distinctes relatives à la protection particulière des travailleurs contre le licenciement ou contre la cessation de la relation de travail, sans préjudice du paragraphe 5, ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif.

2. En l'absence de conclusion de l'accord visé à l'article 3, l'article 38 du code du travail s'applique à la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et également au congé-modification.

[...]

5. Au cours d'une période de protection spéciale contre le licenciement ou la cessation de la relation de travail, l'employeur ne peut que modifier les conditions existantes de travail et de rémunération à l'égard d'un travailleur :

- 1) auquel il ne manque pas plus de 4 ans avant d'atteindre l'âge de la retraite, pour les femmes enceintes, les travailleurs en congé de maternité, en congé d'adoption, en congé parental ;
- 2) membre du comité du personnel d'une entreprise d'État ;
- 3) membre du bureau de l'organisation syndicale ;

[...]

6. Si la modification des conditions de travail et de rémunération par voie de congé-modification a pour conséquence la baisse de la rémunération, les travailleurs visés au paragraphe 5 perçoivent, jusqu'à la fin de la période au cours de laquelle ils bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement ou la cessation de la relation de travail, une indemnité compensatoire calculée selon les règles résultant du code du travail.

7. Dans le cadre de la cessation de la relation de travail par l'intermédiaire d'une procédure de licenciement collectif, les contrats de travail conclus pour une durée déterminée ou pour la durée d'une tâche donnée peuvent être résiliés par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de deux semaines. »

### **Le litige au principal et la question préjudicielle**

11 Les requérantes au principal sont employées par l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz en vertu de contrats à durée indéterminée.

12 Au mois d'août 2015, l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz a notifié aux requérantes au principal ainsi qu'à d'autres employés un congé-modification portant sur certaines conditions de travail et de rémunération et plus particulièrement sur le délai d'acquisition du droit à la prime d'ancienneté. Cette prime est versée, tous les cinq ans, aux travailleurs en fonction de leur ancienneté. Son montant est déterminé selon les modalités suivantes :

- 20 ans d'ancienneté : 75 % d'un salaire mensuel ;

- 25 ans d'ancienneté : 100 % d'un salaire mensuel ;
  - 30 ans d'ancienneté : 150 % d'un salaire mensuel ;
  - 35 ans d'ancienneté : 200 % d'un salaire mensuel, et
  - 40 ans d'ancienneté : 300 % d'un salaire mensuel.
- 13 Il ressort des éléments du dossier dont dispose la Cour que la modification proposée portait sur les modalités de calcul de l'ancienneté qui ne devait désormais comprendre que les périodes de travail accomplies au service de l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz.
- 14 Il est constant que le refus de la modification des conditions contractuelles en question pouvait entraîner, pour les salariés concernés, la résiliation définitive de leur contrat de travail.
- 15 Devant la juridiction de renvoi, l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz a soutenu que la modification des conditions contractuelles était motivée par des changements organisationnels associés à une réduction de l'effectif et à la limitation des coûts salariaux. L'exploitation de l'hôpital étant, depuis plusieurs années, déficitaire, la rationalisation des conditions de travail et de rémunération effectuée au moyen des congés-modification viserait à éviter la liquidation de l'hôpital.
- 16 Il est en outre constant que, en procédant à la modification des conditions applicables aux contrats de travail, l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz n'a pas appliqué la procédure qui découle de la loi de 2003.
- 17 La juridiction de renvoi se demande si l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz a uniquement eu l'intention de modifier certains éléments des contrats de travail des requérantes au principal ou s'il a, en réalité, eu l'intention de mettre un terme auxdits contrats tout en évitant d'être soumis aux dispositions de la directive 98/59. Cette juridiction se demande en outre si la modification unilatérale des conditions contractuelles considérées qui, dès lors que les requérantes au principal ne l'acceptent pas, entraîne la résiliation des contrats de travail, constitue un « licenciement », au sens de l'article 1<sup>er</sup> de cette directive.
- 18 Dans ces conditions, le Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (tribunal d'arrondissement de Wrocław-centre à Wrocław, Pologne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :
- « L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, et l'article 2 de la directive [98/59], lus conjointement avec le principe d'effectivité du droit, doivent-ils être interprétés en ce sens que l'employeur qui apporte des modifications aux conditions de travail et de rémunération applicables aux contrats de travail (ce qui constitue un congé-modification) uniquement en ce qui concerne les conditions de rémunération, en raison d'une situation financière difficile, a l'obligation d'appliquer la procédure prévue par ladite directive et également de consulter les organisations syndicales de l'entreprise sur ces congés-modification, bien que le droit national, à savoir la [loi de 2003], ne prévoit, à ses articles 1<sup>er</sup> à 6, aucune disposition applicable à de telles modifications des conditions du contrat de travail ? »

### **Sur la question préjudicielle**

- 19 À titre liminaire, il importe de relever que, aux termes de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, sous b), de la directive 98/59, celle-ci ne s'applique pas aux « travailleurs des administrations publiques ou des établissements de droit public (ou, dans les États membres qui ne connaissent pas cette notion, des entités équivalentes) ».
- 20 En l'occurrence, dès lors qu'il ne ressort pas explicitement de la décision de renvoi que le législateur polonais a entendu étendre l'application des droits reconnus par la directive 98/59 aux travailleurs employés par un établissement public, tel que l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz, la Cour a adressé une demande informelle à la juridiction de renvoi afin que celle-ci explique

les raisons qui l'ont amenée à considérer que l'interprétation de cette directive lui était nécessaire pour résoudre le litige pendant devant elle.

- 21 Il ressort de la réponse de la juridiction de renvoi que la loi de 2003, qui vise à transposer ladite directive dans le droit polonais, est applicable à toutes les personnes ayant le statut de travailleur au sens de l'article 2 du code du travail. Seuls en sont exclus le personnel « titulaire » et les travailleurs temporaires de telle sorte que le cercle des entités soumises à la loi de 2003 est plus large que celui auquel s'applique la même directive. Les travailleurs employés par l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz auraient le même statut juridique que les travailleurs employés dans des établissements privés et ils ne relèveraient pas du statut de la fonction publique. De surcroît, les hôpitaux seraient des entités autonomes qui ne sont pas soumises à la tutelle de l'État et qui sont financées par les revenus de leur activité. Il n'y aurait donc pas de fondement dans le droit national permettant d'exclure du champ d'application de la loi de 2003 le personnel hospitalier concerné par l'affaire au principal.
- 22 Dans ces conditions, et eu égard aux informations fournies par la juridiction de renvoi, il y a lieu de répondre à la question préjudicielle.
- 23 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, et l'article 2 de la directive 98/59 doivent être interprétés en ce sens qu'un employeur est tenu de procéder aux consultations prévues audit article 2 lorsqu'il envisage de procéder, au détriment des travailleurs, à une modification unilatérale des conditions de rémunération qui, en cas de refus d'acceptation de la part de ces derniers, entraîne la cessation de la relation de travail.
- 24 En vue de répondre à cette question, il convient de rappeler, d'emblée, qu'il ressort de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 98/59, dont il résulte que cette directive ne trouve à s'appliquer que pour autant que les « licenciements » sont au moins au nombre de cinq, que ladite directive distingue les « licenciements » des « cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs » (voir, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, points 44 et 45).
- 25 S'agissant de la notion de « licenciement », visée à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de la directive 98/59, la Cour a jugé que cette directive doit être interprétée en ce sens que le fait pour un employeur de procéder, 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 relève de cette notion (arrêt du 11 novembre 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, point 55).
- 26 Il s'ensuit que le fait pour un employeur de procéder, unilatéralement et au détriment du travailleur, à une modification non substantielle d'un élément essentiel du contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur ou à une modification substantielle d'un élément non essentiel dudit contrat pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur ne saurait être qualifié de « licenciement », au sens de ladite directive.
- 27 S'agissant du congé-modification en cause au principal, il convient de relever que celui-ci se limite à prévoir que seules les périodes de travail accomplies auprès de l'employeur seront désormais prises en compte pour déterminer la date d'exigibilité de la prime d'ancienneté de telle sorte que le congé-modification concerne uniquement le moment d'acquisition du droit à la prime d'ancienneté. Dans ces conditions, et sans qu'il soit nécessaire d'examiner si la prime d'ancienneté en cause au principal constitue un élément essentiel du contrat de travail des intéressés, il suffit de constater que le congé-modification en cause au principal ne saurait être considéré comme entraînant une modification substantielle de ce contrat et que ce congé ne relève pas de la notion de « licenciement », au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de la directive 98/59.
- 28 En revanche, la résiliation du contrat de travail faisant suite au refus du travailleur d'accepter une modification telle que celle proposée dans le congé-modification doit être considérée comme constituant une cessation du contrat de travail intervenue à l'initiative de l'employeur

pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, second alinéa, de ladite directive, de telle sorte qu'il doit en être tenu compte pour le calcul du nombre total de licenciements intervenus.

- 29 S'agissant du point de savoir à partir de quel moment un employeur a l'obligation de procéder aux consultations prévues à l'article 2 de la directive 98/59, il y a lieu de rappeler que la Cour a considéré que les obligations de consultation et de notification naissent antérieurement à une décision de l'employeur de résilier les contrats de travail (arrêts du 27 janvier 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, point 37, ainsi que du 10 septembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU:C:2009:533, point 38) et que la réalisation de l'objectif, exprimé à l'article 2, paragraphe 2, de ladite directive, d'éviter des résiliations de contrats de travail ou d'en réduire le nombre serait compromise si la consultation des représentants était postérieure à la décision de l'employeur (arrêts du 27 janvier 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, point 38, ainsi que du 10 septembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU:C:2009:533, point 46).
- 30 Il importe d'ajouter que l'affaire au principal, tout comme l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 10 septembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a. (C-44/08, EU:C:2009:533, point 37), est liée à des décisions économiques qui n'avaient, ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, pas directement pour objet de mettre fin à des relations de travail spécifiques, mais qui pouvaient néanmoins avoir des répercussions sur l'emploi d'un certain nombre de travailleurs.
- 31 Or, au point 48 de son arrêt du 10 septembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a. (C-44/08, EU:C:2009:533), la Cour a considéré que la procédure de consultation prévue à l'article 2 de la directive 98/59 doit être déclenchée par l'employeur au moment où a été adoptée une décision stratégique ou commerciale le contraignant à envisager ou à projeter des licenciements collectifs.
- 32 En l'occurrence, dans la mesure où l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz a considéré que, au regard des difficultés économiques auxquelles il était confronté, il était nécessaire de procéder aux modifications proposées afin d'éviter de devoir prendre des décisions ayant directement pour objet de mettre fin à des relations de travail spécifiques, il devait raisonnablement s'attendre à ce qu'un certain nombre de travailleurs n'acceptent pas la modification de leurs conditions de travail et que, par voie de conséquence, leur contrat de travail soit résilié.
- 33 Partant, dès lors que la décision de procéder à la notification des congés-modification impliquait nécessairement, pour l'hôpital spécialisé A. Falkiewicz, que soient envisagés des licenciements collectifs, il lui appartenait de déclencher la procédure de consultation prévue à l'article 2 de la directive 98/59.
- 34 Cette conclusion s'impose d'autant plus que la finalité de l'obligation de consultation, énoncée à l'article 2 de ladite directive, à savoir éviter des résiliations de contrats de travail ou en réduire le nombre ainsi qu'en atténuer les conséquences (arrêt du 10 septembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU:C:2009:533, point 46), et l'objectif poursuivi, d'après la juridiction de renvoi, par les congés-modification, à savoir prévenir la liquidation de l'hôpital, se recoupent dans une très large mesure. En effet, dès lors qu'une décision entraînant une modification des conditions de travail est susceptible de permettre que soient évités des licenciements collectifs, la procédure de consultation prévue à l'article 2 de la même directive doit débiter au moment où l'employeur envisage de procéder à de telles modifications (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU:C:2009:533, point 47).
- 35 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question que l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, et l'article 2 de la directive 98/59 doivent être interprétés en ce sens qu'un employeur est tenu de procéder aux consultations prévues à cet article 2 lorsqu'il envisage de procéder, au détriment des travailleurs, à une modification unilatérale des conditions de rémunération qui, en cas de refus d'acceptation de la part de ces derniers, entraîne la cessation de la relation de travail, dans la mesure où les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de cette directive sont remplies, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

## Sur les dépens

- 36 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 (dixième chambre) dit pour droit :

**L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, et l'article 2 de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, doivent être interprétés en ce sens qu'un employeur est tenu de procéder aux consultations prévues à cet article 2 lorsqu'il envisage de procéder, au détriment des travailleurs, à une modification unilatérale des conditions de rémunération qui, en cas de refus d'acceptation de la part de ces derniers, entraîne la cessation de la relation de travail, dans la mesure où les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de cette directive sont remplies, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : le polonais.