

ORDONNANCE DE LA COUR (huitième chambre)

12 février 2026 [\\*](#)

« Renvoi préjudiciel – Article 53, paragraphe 2, du règlement de procédure de la Cour – Politique sociale – Directive (UE) 2019/1158 – Protection contre le licenciement – Dispositions nationales plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Congé parental – Réglementation nationale prévoyant une interdiction générale et absolue de licencier un travailleur bénéficiant de l'aide à l'insertion – Article 16 et article 17, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Absence de mise en œuvre du droit de l'Union – Incompétence manifeste de la Cour »

Dans l'affaire C-861/24,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Curtea de Apel Constanța (cour d'appel de Constantza, Roumanie), par décision du 27 novembre 2024, parvenue à la Cour le 12 décembre 2024, dans la procédure

**MB,**

contre

**Societatea Națională [U],**

LA COUR (huitième chambre),

composée de M<sup>me</sup> O. Spineanu-Matei, présidente de chambre, MM. N. Piçarra (rapporteur) et N. Fenger, juges,

avocat général : M. R. Norkus,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour Societatea Națională [U], par M<sup>e</sup> I.-O. Florea, avocată,
- pour la Commission européenne, par M<sup>mes</sup> L. Nicolae et E. Schmidt, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de statuer par voie d'ordonnance motivée, conformément à l'article 53, paragraphe 2, du règlement de procédure de la Cour,

rend la présente

## Ordonnance

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 16 et de l'article 17, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte ») ainsi que de l'article 12, paragraphe 1, et de l'article 16, paragraphe 1, de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil, du 20 juin 2019, concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (JO 2019, L 188, p. 79).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant MB, travailleur salarié, à son employeur, la Societatea Națională [U] (ci-après la « SN »), au sujet de l'annulation de la décision de licenciement de ce travailleur, prise par la SN, alors qu'il percevait une aide à l'insertion accordée au terme d'un congé parental.

### Le cadre juridique

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

##### *La Charte*

- 3 L'article 51, paragraphe 1, de la Charte dispose :  
« Les dispositions de la présente Charte s'adressent aux institutions, organes et organismes de l'Union [européenne] dans le respect du principe de subsidiarité, ainsi qu'aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union. En conséquence, ils respectent les droits, observent les principes et en promeuvent l'application, conformément à leurs compétences respectives et dans le respect des limites des compétences de l'Union telles qu'elles lui sont conférées dans les traités. »

##### *La directive 2019/1158*

- 4 Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de la directive 2019/1158, intitulé « Objet » :  
« La présente directive fixe des exigences minimales conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants.

[...] »

- 5 L'article 12 de cette directive, intitulé « Protection contre le licenciement et charge de la preuve », dispose, à son paragraphe 1 :  
« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux

articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9. »

- 6 L'article 16 de ladite directive, intitulé « Niveau de protection », prévoit, à son paragraphe 1 :
- « Les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive. »

### ***Le droit roumain***

- 7 Aux termes de l'article 7, paragraphes 1 et 2, de l'Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (ordonnance d'urgence du gouvernement n° 111/2010 relative au congé parental et à l'allocation mensuelle pour enfant à charge), du 8 décembre 2010 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 830 du 10 décembre 2010), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après l'« OUG n° 111/2010 ») :

« 1. Les personnes qui, pendant la période au cours de laquelle elles ont droit au congé parental prévu à l'article 2, paragraphe 1, perçoivent des revenus imposables conformément à l'article 3, paragraphe 1, ont droit à une aide à l'insertion, comme suit :

- a) un montant de 1 500 RON [(environ 300 euros)] si les ayants droit perçoivent des revenus avant que l'enfant n'atteigne l'âge de six mois ou d'un an dans le cas d'un enfant handicapé. Le montant de 1 500 RON est accordé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de deux ans ou de trois ans dans le cas d'un enfant handicapé ;
- b) un montant de 650 RON [(environ 130 euros)] si les ayants droit perçoivent des revenus après que l'enfant a atteint l'âge de six mois ou d'un an dans le cas d'un enfant handicapé.

2. Les personnes dont le congé parental est arrivé à son terme et qui perçoivent des revenus imposables conformément à l'article 3, paragraphe 1, bénéficient de l'aide à l'insertion à hauteur du montant visé au paragraphe 1, sous b), après que l'enfant a atteint l'âge de deux ans ou de trois ans dans le cas d'un enfant handicapé, et ce jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans ou de quatre ans dans le cas d'un enfant handicapé. Cette aide à l'insertion est également accordée aux personnes visées au paragraphe 1.

[...] »

- 8 L'article 25 de l'OUG n° 111/2010 dispose, à ses paragraphes 2 et 5 :
- « 2. Il est interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail ou de service :
- a) de la salariée/du salarié qui est en congé parental pour un enfant âgé de moins de deux ans ou de trois ans dans le cas d'un enfant handicapé ;

- b) de la salariée/du salarié qui perçoit l'aide à l'insertion prévue à l'article 7, paragraphes 1 et 2 ;

[...]

5. Il est interdit à l'employeur de restreindre l'accès de la salariée/du salarié à l'aide à l'insertion si celle-ci/celui-ci a satisfait à l'obligation lui incombant en vertu du paragraphe 4. »

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

- 9 Le 25 juin 2019, MB a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec la SN. À compter du 7 septembre 2020, il a occupé le poste de chef de succursale.
- 10 À la demande de MB, la SN a suspendu l'exécution de son contrat de travail, au titre d'un congé parental demandé pour une période allant du 18 novembre 2020 au 16 août 2022, soit jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 2 ans.
- 11 Par deux décisions de l'assemblée générale des actionnaires de la SN, du 15 juillet et du 9 août 2021, adoptées à la suite d'une réorganisation de l'activité de cette société, plusieurs postes, tant pourvus que vacants, ont été supprimés dans la succursale où travaillait MB, dont le sien.
- 12 MB a demandé à mettre un terme à son congé parental à partir du 1<sup>er</sup> août 2022. La SN a accédé à cette demande le 27 décembre 2022. Le 27 janvier 2023, la SN a licencié MB.
- 13 Le 13 octobre 2022 et le 20 mars 2023, MB a introduit deux recours, respectivement devant le Tribunalul București (tribunal de grande instance de Bucarest, Roumanie) et devant le Tribunalul Constanța (tribunal de grande instance de Constantza, Roumanie), qui ont ensuite été joints devant ce dernier, tendant, ainsi que MB l'a précisé le 5 juillet 2023, d'une part, à ce qu'il soit enjoint à la SN de mettre fin à la suspension de son contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> août 2022 et, d'autre part, à ce que soit constatée la nullité de la décision de licenciement.
- 14 Par décision du 14 novembre 2023, cette juridiction a partiellement fait droit à ces demandes, en jugeant, d'une part, que la SN avait enfreint l'article 25 de l'OUG n° 111/2010 en n'ordonnant la reprise de l'activité de MB qu'à partir du 27 décembre 2022. D'autre part, elle a annulé la décision de licenciement pour violation de l'interdiction claire et expresse prévue à l'article 25, paragraphe 2, sous b), de l'OUG n° 111/2010.
- 15 Les deux parties ont interjeté appel de ce jugement devant la Curtea de Apel Constanța (cour d'appel de Constantza, Roumanie), qui est la juridiction de renvoi. Selon cette juridiction, la résolution du litige au principal dépend du point de savoir si la SN peut se prévaloir de l'article 16 et de l'article 17, paragraphe 1, de la Charte, portant respectivement sur la liberté d'entreprise et le droit de propriété, et, dans l'affirmative, si l'article 12, paragraphe 1, et l'article 16, paragraphe 1, de la directive 2019/1158, interprétés à la lumière de ces articles de la Charte, s'opposent à une réglementation nationale telle celle prévue à l'article 25, paragraphe 2, sous b), de l'OUG n° 111/2010, qui instaurerait une interdiction générale et absolue,

quelle qu'en soit la cause, de licencier un salarié percevant l'aide à l'insertion prévue à l'article 7, paragraphes 1 et 2, de l'OUG n° 111/2010.

- 16 Ladite juridiction relève que l'article 25, paragraphe 2, sous b), de l'OUG n° 111/2010, laquelle transpose la directive 2019/1158, offre aux employés qui bénéficient ou qui ont bénéficié d'un congé parental une protection accrue par rapport aux exigences de l'article 12, paragraphe 1, de cette directive. Sont en effet protégés contre le licenciement non seulement les salariés qui ont pris un congé parental, mais également ceux qui perçoivent l'aide à l'insertion au terme de leur congé.
- 17 Selon la même juridiction, cette protection accrue, admise au titre de l'article 16 de ladite directive, confère au salarié un droit absolu à ne pas être licencié pendant la période au cours de laquelle il bénéficie de l'aide à l'insertion. En raison du caractère absolu de ce droit, le juge national est empêché d'apprécier lui-même le juste équilibre entre les droits et les intérêts des parties, au regard de l'article 16 et de l'article 17, paragraphe 1, de la Charte.
- 18 La juridiction de renvoi émet cependant des doutes quant au point de savoir si la SN, au vu de son statut juridique, peut bénéficier des droits garantis par la Charte, dès lors que cette société constitue, en vertu du droit national, une personne morale de droit privé, qui a été créée comme un instrument juridique au moyen duquel l'État poursuit des objectifs de politique économique et sociale. La SN apparaîtrait ainsi comme étant un agent de l'État et non pas comme étant un titulaire de droits fondamentaux garantis par la Charte.
- 19 C'est dans ces conditions que la Curtea de Apel Constanța (cour d'appel de Constantza, Roumanie) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
  - « 1) Une personne morale dont le capital est entièrement détenu par l'État, constituée par le gouvernement d'un État membre sous la forme d'une société anonyme (forme juridique relevant en droit interne de la catégorie plus large des associations à but lucratif), mais qui, selon son acte constitutif adopté par décision du gouvernement, a pour objet « de mettre en place un mécanisme commercial opérationnel tendant à une meilleure valorisation des ressources et de la production agricole nationales » et qui est dirigée par une assemblée générale d'actionnaires composée de représentants désignés et mandatés par écrit par un ministère de cet État membre, en fonction de l'ordre du jour annoncé, bénéficie-t-elle de la protection conférée par l'article 16 et par l'article 17, paragraphe 1, de la [Charte] ?
  - 2) Dans l'affirmative, les dispositions de l'article 12, paragraphe 1, et de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 2019/1158, interprétées à la lumière de l'article 16 et de l'article 17, paragraphe 1, de la [Charte], s'opposent-elles à une réglementation nationale, telle que celle prévue à l'article 25, paragraphe 2, sous b), de l'[OUG n° 111/2010], qui instaure une interdiction générale et absolue de licencier un salarié pendant la période au cours de laquelle il perçoit l'aide à l'insertion (prestation sociale versée par l'État aux salariés revenant d'un congé parental, pendant une période d'un an après

l'expiration de la période maximale au cours de laquelle ils pouvaient bénéficier de ce congé), quelle que soit la cause concrète du licenciement ? »

### **Sur la compétence de la Cour**

- 20 En vertu de l'article 53, paragraphe 2, de son règlement de procédure, lorsque la Cour est manifestement incompétente pour connaître d'une affaire, elle peut à tout moment, l'avocat général entendu, décider de statuer par voie d'ordonnance motivée, sans poursuivre la procédure.
- 21 Il convient de faire application de cette disposition dans la présente affaire.
- 22 Par ses deux questions préjudicielles, qu'il y a lieu d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 16 et l'article 17, paragraphe 1, de la Charte peuvent être invoqués par une personne morale de droit privé dont le capital est entièrement détenu par l'État, et qui poursuit des objectifs de politique économique et sociale déterminés par celui-ci, et si, dans l'affirmative, l'article 12, paragraphe 1, et l'article 16, paragraphe 1, de la directive 2019/1158, lus à la lumière de ces dispositions de la Charte, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui instaure une interdiction générale et absolue de licencier un salarié pendant la période au cours de laquelle il perçoit une aide accordée au terme de son congé parental.
- 23 Aux termes de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, les dispositions de celle-ci s'adressent aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union. Selon son article 51, paragraphe 2, la Charte n'étend pas le champ d'application du droit de l'Union au-delà des compétences de l'Union, ni ne crée aucune compétence ni aucune tâche nouvelles pour l'Union et ne modifie pas les compétences et les tâches définies dans les traités.
- 24 Lorsqu'une situation juridique ne relève pas du champ d'application du droit de l'Union, la Cour n'est pas compétente pour en connaître et les dispositions de la Charte éventuellement invoquées ne sauraient, à elles seules, fonder cette compétence (arrêts du 26 février 2013, [Åkerberg Fransson](#), C-617/10, EU:C:2013:105, point 22, et du 4 septembre 2025, [Gnattai](#), C-543/23, EU:C:2025:653, point 56 ainsi que jurisprudence citée).
- 25 Le seul fait que des mesures prises par un État membre relèvent, comme en l'occurrence, d'un domaine dans lequel l'Union dispose de compétences ne saurait les placer dans le champ d'application du droit de l'Union et, donc, entraîner l'applicabilité de la Charte (voir, en ce sens, arrêt du 19 novembre 2019, [TSN et AKT](#), C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, point 46 ainsi que jurisprudence citée).
- 26 Il y a lieu dès lors de vérifier si la réglementation nationale en cause met en œuvre la directive 2019/1158, au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, et si, en conséquence, l'article 16 et l'article 17, paragraphe 1, de cette dernière ont vocation à s'appliquer à un litige tel que celui en cause au principal (voir, en ce sens, arrêt du 19 novembre 2019, [TSN et AKT](#), C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, point 45 ainsi que jurisprudence citée).
- 27 À cet égard, l'article 12, paragraphe 1, de la directive 2019/1158 énonce l'obligation pour les États membres de prendre les mesures nécessaires pour interdire le licenciement d'un travailleur qui a sollicité un congé parental, de paternité ou un

congé d'aidant. Par ailleurs, selon l'article 16, paragraphe 1, de cette directive, les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par ladite directive.

- 28 De telles dispositions vont au-delà des « exigences minimales » conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, que fixe, ainsi que l'énonce son article 1<sup>er</sup>, la directive 2019/1158. Les États membres demeurent libres, dans l'exercice de leur compétence retenue, d'adopter de telles normes, plus rigoureuses que celles qui font l'objet de l'intervention du législateur de l'Union, pour autant qu'elles ne remettent pas en cause la cohérence de cette intervention (voir, par analogie, arrêt du 19 novembre 2019, [TSN et AKT](#), C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, point 48 ainsi que jurisprudence citée).
- 29 Il s'ensuit que l'article 16, paragraphe 1, de cette directive ne confère pas aux États membres une faculté de légiférer en exécution du droit de l'Union, mais se limite à reconnaître le pouvoir qu'ont ceux-ci de prévoir dans le droit national des mesures de protection des travailleurs plus strictes, en dehors du cadre du régime prévu par ladite directive (voir, par analogie, arrêt du 19 novembre 2019, [TSN et AKT](#), C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, point 49 ainsi que jurisprudence citée).
- 30 En cela, la situation en cause au principal se distingue de celle dans laquelle un acte de l'Union investit les États membres d'une liberté de choix entre plusieurs modalités d'application ou d'un pouvoir discrétionnaire ou d'appréciation qui fait partie intégrante du régime établi par cet acte. Elle se distingue également de la situation dans laquelle un tel acte autorise l'adoption, par les États membres, de mesures spécifiques destinées à contribuer à la réalisation de l'objet de cet acte (voir, par analogie, arrêt du 19 novembre 2019, [TSN et AKT](#), C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, point 50 ainsi que jurisprudence citée).
- 31 En effet, d'une part, l'article 12, paragraphe 1, de la directive 2019/1158 énonce l'obligation pour les États membres de prendre les mesures nécessaires pour interdire le licenciement d'un travailleur qui a sollicité un congé parental, de paternité ou un congé d'aidant, sans investir ces États membres d'une liberté de choix ou d'un pouvoir d'appréciation qui ferait partie intégrante du régime établi par cette directive. D'autre part, il ne prévoit pas l'adoption, par les États membres, de mesures spécifiques visant à interdire le licenciement pour des motifs autres que ceux énumérés par ladite directive.
- 32 Partant, dans la mesure où la réglementation nationale en cause confère au travailleur une protection plus étendue que celle prévue par cet article 12, paragraphe 1, en interdisant également le licenciement du travailleur qui a sollicité un congé parental et qui, au terme de ce congé, perçoit une aide à l'insertion, cette réglementation, qui ne relève pas du champ d'application de la directive 2019/1158, ne met pas en œuvre le droit de l'Union au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte et ne saurait être appréciée au regard des dispositions de cette dernière (voir, par analogie, arrêt du 19 novembre 2019, [TSN et AKT](#), C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, points 52 et 53 ainsi que jurisprudence citée).
- 33 Eu égard à l'ensemble des motifs qui précèdent, il y a lieu de constater, en application de l'article 53, paragraphe 2, du règlement de procédure, que la Cour est

manifestement incompétente pour répondre aux deux questions posées par la juridiction de renvoi.

### **Sur les dépens**

- 34 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.

Par ces motifs, la Cour (huitième chambre) ordonne :

**La Cour de justice est manifestement incompétente pour répondre aux questions posées par la Curtea de Apel Constanța (cour d'appel de Constanța, Roumanie), par décision du 27 novembre 2024.**

Signatures