

AURÉLIE CÉA COMPTRASEC UMR 5114 CNRS - Université de Bordeaux

<sup>1</sup> Cons. const., 29 avril 2011, n° 2011-122 : cf. S. LAULOM, « La saga du calcul des seuils d'effectifs », *SSL* 2011, n° 1535, p. 7.

## **CJUE, 12 décembre 2013, aff. C-267/17, *Hay c/ Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres***

En l'espèce, un salarié qui conclut un pacte civil de solidarité (PACS) avec une personne de même sexe, se voit refuser l'octroi des avantages prévus par la convention collective applicable. Ces avantages semblent en effet uniquement accordés aux travailleurs à l'occasion de leur mariage. Dès lors, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) devait déterminer si la différence de traitement résultant de ces dispositions conventionnelles constitue ou non une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Selon elle, au regard des avantages concernés, la situation des personnes qui contractent un mariage est comparable à celle des personnes qui, à défaut de pouvoir se marier, concluent un PACS avec une personne de même sexe. Il s'agissait, en l'espèce, de pouvoir bénéficier de jours de congés spéciaux ainsi que d'une prime de salaire. La CJUE estime, en effet, que le salarié pacsé s'engage, dans un cadre juridique déterminé, à mener une vie commune, à une aide matérielle ainsi qu'une assistance réciproque. En outre, elle rappelle qu'au moment des faits, la conclusion d'un PACS était la seule possibilité de donner un statut juridique aux couples de même sexe. Ce dernier élément s'avère décisif. C'est la raison pour laquelle la CJUE considère que les dispositions litigieuses de la convention collective créent une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle. Le traitement défavorable dont ces derniers font l'objet, ne peut par ailleurs être justifié par aucune raison impérieuse d'intérêt général prévue par la directive 2000/78/CE.

## **CJUE, 15 janvier 2014, aff. C-176/12, *Association de médiation sociale c/ Union locale des syndicats CGT***

Dans cette affaire, les faits concernent une entreprise française dans laquelle sont recensés une centaine de salariés sous contrat aidé et seulement huit salariés sous contrat à durée indéterminée. En conséquence, au regard des règles qui gouvernent le décompte des effectifs, la mise en place d'une représentation collective du personnel n'est pas imposée dans cette entreprise. En effet, selon l'article L. 1111-3 du Code du travail, certaines catégories de salariés sont exclues du décompte des effectifs. Cette exclusion légale concerne les apprentis, les titulaires d'un contrat initiative-emploi, d'accès à l'emploi, d'accompagnement dans l'emploi ou encore de professionnalisation. En outre, à la suite d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par la Chambre sociale de la Cour de cassation, le Conseil constitutionnel a validé ce dispositif<sup>1</sup>. Selon lui, l'objectif d'amélioration de l'emploi des jeunes et des personnes en difficulté ainsi que l'acquisition par eux d'une qualification professionnelle, « *pouvait autoriser le législateur à prendre des mesures propres à ces catégories de travailleurs et notamment les exclure du calcul des effectifs de l'entreprise. Les différences de traitement qui peuvent en résulter [...] répondent à ces fins d'intérêt général et ne sont pas, dès lors, contraires au principe d'égalité* ». Ainsi, la Cour de cassation prend alors l'initiative de poser une question préjudicielle destinée à la CJUE.

Le principal enjeu de cette question préjudicielle n'était pas de savoir si les dispositions françaises litigieuses étaient conformes ou non aux prescriptions de la directive 2002/14/CE, laquelle établit un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la communauté européenne. En effet, la CJUE a déjà eu l'occasion de se prononcer sur cette question. Dans un précédent arrêt, elle avait ainsi considéré que l'exclusion du décompte des effectifs des travailleurs de moins de 26 ans<sup>2</sup> était contraire à la directive précitée<sup>3</sup>. En conséquence, dans son arrêt du 15 janvier 2014, le Cour de justice rappelle que l'article 3 § 1 de la directive impose de prendre en compte dans le calcul de l'effectif l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

Le principal intérêt de cette question préjudicielle réside dans la détermination des moyens qui pourraient être donnés au juge interne, afin que celui-ci puisse écarter les dispositions nationales qui seraient contraires au droit de l'Union. En effet, le juge peut-il directement se fonder sur les dispositions de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux dont la directive est issue<sup>4</sup> ? Comme le rappelle la Cour de justice, la directive 2002/14 ne peut être invoquée dans le cadre de litiges entre particuliers<sup>5</sup>. En conséquence, les syndicats ne pouvaient en l'espèce se prévaloir de ces dispositions à l'encontre de l'employeur, lequel prenait juridiquement la forme d'une association de droit privé. C'est la raison pour laquelle les requérants invoquent alors l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux. L'objectif était de combiner les exigences générales et supérieures de la Charte avec les précisions apportées par la directive qui réalise sa mise en œuvre. Ainsi, bien que le litige oppose deux particuliers, la combinaison de ces deux corps de règles aurait permis au juge d'écarter les dispositions nationales contraires au droit de l'Union européenne. Toutefois, la CJUE estime que l'article 27 de la Charte ne se suffit pas à lui-même pour conférer aux particuliers un droit susceptible d'être invoqué. En effet, cet article « *doit être précisé par des dispositions du droit de l'Union ou du droit national* ».

### **CJUE, 6 mars 2014, aff. C-458/12, *L. Amaton c/ Telecom Italia Spa***

Dans le cadre d'une réorganisation interne, une société italienne décide de transférer l'une de ses entités à l'une ses filiales. Selon les requérants, cette opération ne pouvait être qualifiée de transfert d'entreprises au sens de la directive européenne 2001/23/CE du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États-membres relative au maintien des droits des travailleurs. D'une part, il semble que cette entité ne bénéficiait pas d'une autonomie suffisante, de sorte qu'elle ne préexistait pas avant le transfert. D'autre part, le fait que le cédant exerce un pouvoir prépondérant sur le cessionnaire constitue un obstacle à la qualification de transfert d'entreprises. Néanmoins, dans l'hypothèse où la partie d'entreprise cédée ne constitue pas une entité économique autonome, la CJUE considère que la directive ne s'oppose pas à ce qu'une réglementation nationale permette le maintien des droits des travailleurs. De la même façon, il importe peu selon elle que le cédant exerce un pouvoir à l'égard du cessionnaire.

<sup>2</sup> Ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 relative au contrat de travail « nouvelles embauches ».

<sup>3</sup> CJCE, 18 janvier 2007, aff. C-385/05, *CGT et autres*.

<sup>4</sup> L'article 27 de la Charte énonce que « les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales ».

<sup>5</sup> CJCE, 14 juillet 1994, aff. C-91/92, *Faccini Dori* ; CJCE 5 octobre 2004, aff. C-397/01, *Pfeiffer*.

