

## UNION EUROPÉENNE

### **CJCE, 4<sup>e</sup> ch., 10 septembre 2009, aff. C-44/08 Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e.a. c/ Fujitsu Siemens Computers Oy.**

La CJCE est interrogée sur l'interprétation de l'article 2 de la Directive (CE) 98/59 du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs afin de déterminer à quel moment la procédure d'information-consultation des représentants des travailleurs doit intervenir. En l'espèce, il s'agissait d'une décision de réorganisation d'un groupe international. La société mère envisageait la fermeture d'une usine finlandaise appartenant à sa filiale sans qu'une décision précise ne soit arrêtée. La société filiale avait mis en œuvre des consultations puis avait adopté une décision relative à la cessation des activités conduisant aux licenciements de 450 travailleurs. Les syndicats finlandais estimaient que les consultations avaient été trop tardives.

Pour la Cour, c'est l'adoption au sein d'un groupe d'entreprises de décisions stratégiques ou de modifications d'activités qui contraignent l'employeur à envisager ou à projeter des licenciements collectifs qui fait naître une obligation de consultation des représentants des travailleurs. La naissance de l'obligation de l'employeur d'entamer les consultations sur les licenciements collectifs envisagés ne dépend pas du fait que celui-ci soit déjà en mesure de fournir aux représentants des travailleurs tous les renseignements auxquels ils ont droit. La Cour affirme également la seule responsabilité de la société employeur en matière de consultation des représentants des travailleurs alors même que l'initiative des licenciements collectifs émane de la société mère. L'obligation de consultation ne naîtra que lorsque cette filiale, au sein de laquelle des licenciements collectifs seront susceptibles d'être effectués, aura été identifiée.

### **CJCE, 1<sup>ère</sup> ch., 10 septembre 2009, aff. C-277/08, Vicente Pereda c/ Madrid Movilidad SA.**

Selon d'une part, le calendrier des congés annuels du personnel d'une entreprise espagnole pour l'année 2007 établi conformément à la convention collective pour les années 2006 à 2009 et, d'autre part, la proposition de

congés présentée par le comité d'entreprise, M. Vicente Pereda s'est vu assigner la période de congé allant du 16 juillet au 14 août 2007. Par suite d'un accident de travail survenu le 3 juillet 2007, il s'est trouvé en incapacité de travail jusqu'au 13 août 2007, de sorte que la période de congé annuel dont il a bénéficié pour l'année 2007, sans être simultanément en congé de maladie, s'est limitée aux journées des 14 et 15 août 2007. Le 19 septembre 2007, il a demandé à son employeur que lui soit accordée, en raison de son congé de maladie durant la période de congé annuel qui lui avait été initialement assignée, une nouvelle période de congé annuel payé pour l'année 2007, à savoir du 15 novembre au 15 décembre 2007. L'employeur a rejeté cette demande sans motivation. La question préjudicielle posée à la Cour est la suivante : « *L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE doit-il être interprété en ce sens que, lorsque la période de congé fixée dans le calendrier des congés de l'entreprise coïncide avec une incapacité temporaire due à un accident de travail survenu avant la date prévue pour le début du congé, le travailleur affecté a le droit, après son rétablissement, de bénéficier de son congé à des dates autres que celles prévues à l'origine, que l'année civile correspondante soit ou non écoulée ?* ». La Cour répond que la directive doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à des dispositions nationales ou à des conventions collectives prévoyant qu'un travailleur qui est en congé de maladie durant la période de congé annuel fixée dans le calendrier des congés de l'entreprise où il est employé n'a pas le droit, après son rétablissement, de bénéficier de son congé annuel à une autre période que celle initialement fixée, le cas échéant, en dehors de la période de référence correspondante.

**CJCE, grande chambre, 22 octobre 2009, aff. C-116/08, Meerts c/ Proost NV.**

Une salariée belge, embauchée sous CDI à temps plein, a usé de son droit de prendre un congé parental à mi-temps. Elle est licenciée par l'employeur pendant ce congé, sans motif grave et sans respecter le préavis. Il lui verse des indemnités de licenciement mais uniquement calculées sur la base d'un demi-salaire mensuel, en vertu du temps partiel ultimement accompli. La Cour de cassation belge saisit la CJCE d'une question préjudicielle afin de déterminer si la clause 2 points 6 et 7 de l'accord-cadre communautaire sur le congé parental du 14 décembre 1995, qui a pour objectif l'égalité de traitement et de chance entre les hommes et les femmes en conciliant leurs

obligations familiales et professionnelles, s'oppose à ce que, en cas de résiliation unilatérale de son contrat de travail à temps plein par l'employeur sans motif grave ou sans respecter le préavis, le travailleur en congé parental à mi-temps soit indemnisé sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit lorsque le licenciement survient. La Cour relève que le point 6 dispose que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'au terme du congé. Les droits acquis ou en cours d'acquisition ne font pas l'objet d'une définition, mais la Cour voit dans cette clause l'expression d'un principe de droit social communautaire qui revêt une importance particulière qui, dès lors, ne peut faire l'objet d'une interprétation restrictive. Parmi les droits acquis découlant de la relation de travail se trouve la nécessité de respecter un préavis précédant le licenciement, droit qui doit donc être impérativement maintenu jusqu'à la fin du congé. En outre, la Cour constate que si le travailleur à temps plein et celui à mi-temps ne fournissent pas la même prestation de travail, il ne faut pas en conclure que tous deux se trouvent dans des situations différentes par rapport au contrat de travail initial qui se trouvent être le contrat résilié. Le texte précité s'oppose à ce que l'indemnité de licenciement soit calculée sur la base de la rémunération réduite perçue lors du prononcé de la rupture.

**CJCE, 3<sup>e</sup> ch., 29 octobre 2009, aff. C-63/08, Pontin c/ T-Comalux SA.**

Dans cette affaire, la CJCE est interrogée sur la conformité de la législation luxembourgeoise à la directive 92/85 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. En effet, la législation luxembourgeoise prévoit, en cas de licenciement d'une salariée enceinte, que l'action en nullité et en réintégration doit être introduite dans un délai de 15 jours suivant la résiliation du contrat et que l'action en dommages et intérêts est inapplicable à la travailleuse enceinte. Celle-ci n'a pas le choix entre l'action en nullité assortie d'une réintégration et l'action en dommages et intérêts.

Selon la CJCE, une législation nationale peut prévoir une voie de recours spécifique relative à l'interdiction du licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, exercée selon des modalités procédurales propres à ce recours, à condition de respecter les principes d'équivalence et

d'effectivité. Or, un délai de forclusion de 15 jours n'est pas de nature à satisfaire à cette condition.

**CJUE, grande chambre, 12 janvier 2010, aff. C-229/08, Colin Wolf c/ Stadt Frankfurt am Main.**

En Allemagne, l'accès à un emploi dans le service technique intermédiaire des pompiers est fermé aux candidats âgés de plus de 30 ans. Le juge pose une question préjudicielle relative à la conformité de ce dispositif à l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Les interrogations portent sur les motifs de cette mise à l'écart qui peut notamment s'expliquer par la nécessité d'imposer une période suffisante d'activité dans l'emploi avant de faire valoir ses droits à retraite, ou encore par le fait qu'un personnel plus jeune fait en moyenne peser de moindres dépenses de santé pour l'employeur. La CJUE répond que ce texte doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui fixe à 30 ans l'âge maximal pour le recrutement dans le cadre d'emploi du service technique intermédiaire des pompiers, en raison des exigences liées à la nature ou aux conditions d'exercice d'une profession, exception prévue par la directive (article 4, § 1). En effet, le juge de Luxembourg relève que cette activité emporte une implication directe dans la lutte contre les incendies et pour la protection des personnes, il est donc nécessaire de veiller à ce que l'âge moyen du personnel soit relativement bas. Il souligne également que la durée d'activité encouragée de 15 à 20 ans constitue une réponse proportionnée.

**CJUE, grande chambre, 12 janvier 2010, aff. C-341/08, Domnica Petersen c/ Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe.**

Toujours en matière de discrimination fondée sur l'âge et en vertu de la même directive, un dentiste s'opposait à la réglementation fixant à 68 ans la limite d'âge d'exercice de sa profession de manière conventionnée. Saisie d'une question préjudicielle, la CJUE énonce que l'article 2, § 5, de la directive s'oppose effectivement à une mesure nationale qui fixe une limite d'âge maximale à 68 ans pour l'exercice de la profession de dentiste

conventionné quand bien même cette mesure a pour seul objectif de protéger la santé des patients contre la baisse de « performance » de ces dentistes au-delà de cet âge, dès lors que cette même limite d'âge n'est pas applicable aux dentistes non conventionnés. Elle ajoute néanmoins que l'article 6, § 1, « *ne s'oppose pas à une telle mesure lorsque celle-ci a pour objectif de répartir les possibilités d'emploi entre les générations au sein de la profession de dentiste conventionné, si, compte tenu de la situation du marché de l'emploi concerné, cette mesure est appropriée et nécessaire pour atteindre cet objectif* ». Le juge national devra donc identifier l'objectif poursuivi par cette mesure et dans le cas où elle serait, compte tenu de l'objectif qu'elle poursuit, contraire à la directive 2000/78, il lui appartiendrait dans le cadre d'un litige entre un particulier et un organisme administratif de laisser inappliquée cette réglementation.

**CJUE, grande chambre, 19 janvier 2010, aff. C-555/07, Seda Küçükdeveci c/ Swedex GmbH & Co. KG.**

La CJUE estime dans cette affaire que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78/CE, s'oppose à une réglementation nationale prévoyant que les périodes de travail accomplies par le salarié avant qu'il ait atteint l'âge de 25 ans ne seront pas prises en compte pour le calcul du délai de préavis de licenciement. Tout comme dans le cas précédant, la CJUE indique qu'afin d'assurer le respect de ce principe, le juge national pourra laisser inappliquée toute disposition contraire de la réglementation nationale.

**CJUE, 3<sup>e</sup> ch., 11 février 2010, aff. C-405/08, Holst c/ Babcock & Wilcox Volund ApS.**

Dans cette affaire, un salarié danois, élu au conseil d'entreprise, contestait le motif de son licenciement en se prévalant de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne qui prévoit que les représentants des travailleurs puissent bénéficier d'une protection et de garanties suffisantes pour assurer leurs missions (article 7). Le salarié estimait que la directive lui permettait d'exiger une protection renforcée en matière de licenciement. Il faut rappeler que la loi danoise de transposition de

la directive précitée ne s'applique qu'aux représentants des travailleurs qui ne sont pas couverts par une convention collective de transposition telle que l'accord collectif sur les conseils d'entreprise dont dépend ce salarié. Or, en cette matière, l'accord est moins exigeant que la loi de transposition.

La Cour réaffirme la possibilité d'une transposition de la directive par voie d'accords collectifs mais ceux-ci ne sauraient atténuer les obligations instituées par cette dernière. Selon la Cour, la directive n'impose pas une protection renforcée contre le licenciement des représentants des travailleurs. Toutefois, toute mesure prise pour transposer cette directive, qu'elle soit prévue par une loi ou par une convention collective, doit respecter le seuil minimal de protection prévu. L'arrêt donne alors quelques précisions sur ce minimum, à savoir qu'un représentant des travailleurs doit pouvoir faire vérifier que son licenciement n'est pas motivé par sa qualité ou l'exercice de ses fonctions et, à défaut, de pouvoir faire sanctionner un tel comportement.

**Jean Siro**  
**Jean-Baptiste Merlateau**  
*Université de Bordeaux*  
*COMPTRASEC UMR 5114*  
*CNRS – Université Montesquieu-Bordeaux IV*