

## UNION EUROPÉENNE

**1 - Le droit social communautaire s'est enrichi de nouvelles directives ;** nous signalons la publication de celle relative à la « carte bleue européenne ». Notons également que si la directive révisée, relative au comité d'entreprise européen, est entrée en vigueur le 5 juin, l'année 2009 est marquée par l'échec du processus de révision de la directive temps de travail.

**- Révision de la directive temps de travail : échec de la procédure de conciliation entre le Parlement et le Conseil**

Les deux points d'affrontement entre le Conseil et le Parlement portaient sur la question du temps de repos sur le lieu de travail et sur l'*opt-out* individuel. La législation communautaire demeure par conséquent inchangée.

**- Publication de la directive 2009/38 du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte)<sup>1</sup>**

À compter du 5 juin 2011, les entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise européen et qui souhaiteraient négocier en vue d'en instituer un, devront se soumettre aux dispositions de la nouvelle directive. À noter que la directive prévoit des aménagements pour les entreprises déjà dotées d'un comité d'entreprise européen.

**- Publication de la directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié<sup>2</sup>**

Cette directive vient préciser les conditions d'entrée et de séjour de plus de trois mois sur le territoire des États membres des ressortissants des pays

---

<sup>1</sup> JOUE, 16 mai 2009, L 122/18.

<sup>2</sup> JOUE, 18 juin 2009, L 155/17.

tiers autorisés à pourvoir un emploi hautement qualifié. Ils seront titulaires d'une « carte bleue européenne » qui leur ouvre des droits relativement favorables, au regard du droit commun des étrangers non communautaires.

**2 - Seules certaines décisions rendues par la CJCE, parmi les plus remarquées, seront mentionnées dans le cadre de cette chronique d'actualité.**

**- CJCE, 11 septembre 2008, aff. C-228/07, Petersen c/ Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Niederösterreich.**

Cette affaire opposait un ressortissant allemand à l'agence régionale de l'office du travail et de l'emploi de Basse-Autriche au sujet du refus de ce dernier de continuer de payer, à la suite du transfert par l'intéressé de sa résidence en Allemagne, l'avance versée aux chômeurs ayant demandé une prestation d'assurance pour diminution de la capacité de travail ou d'invalidité.

La Cour, conformément à la jurisprudence qui interprète de manière extensive la notion de prestation de chômage<sup>3</sup>, conclue à l'existence d'une prestation qui « se rapporte directement au risque du chômage ». M. Petersen ne pouvait donc prétendre à son versement dès lors qu'il ne résidait plus en Autriche, solution déjà posée dans l'arrêt de Guyper<sup>4</sup>.

La Cour va alors se fonder sur le statut de travailleur reconnu au chômeur autrichien. Le demandeur se voit reconnaître une telle qualité car il a fait usage du droit à la libre circulation des travailleurs, ayant quitté son État d'origine pour exercer une activité salariée dans un autre État membre ; peu importe, alors, qu'il ne travaille plus au moment où il demande la prestation de chômage<sup>5</sup>. Ainsi, la Cour de justice constate que la condition de résidence en Autriche pour le bénéfice de la prestation est constitutive d'une entrave à la libre circulation des travailleurs puisqu'une telle condition est susceptible « par sa nature même, d'affecter davantage les travailleurs migrants que les travailleurs nationaux et qu'elle risque, par conséquent, de défavoriser plus particulièrement les premiers ». Les autorités autrichiennes n'ayant présenté

---

<sup>3</sup> Voir par exemple, CJCE, 28 mars 1996, Moreno, aff. 243/94.

<sup>4</sup> CJCE, 18 juillet 2006, de Guyper, aff. 406/04.

<sup>5</sup> Solution constante, voir par ex. CJCE, 23 mars 2004, Collins, aff. 138/02.

aucun élément en vue de justifier une telle entrave, la clause est déclarée incompatible avec le droit communautaire.

**- CJCE, 23 septembre 2008, aff. C-427/06, Bartsch c/ Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH).**

Mme Bartsch, veuve d'un salarié de BSH, se voit refuser le versement de la pension de survivant au motif que les prestations sont exclues lorsque la veuve ou le veuf est plus jeune de plus de quinze ans que l'ancien travailleur. Au moment des faits, la directive 2000/78 établissant un cadre général permettant de lutter contre les discriminations fondées sur l'âge n'avait pas encore été transposé en Allemagne et le délai de transposition n'était pas forclus.

Précédemment, dans un arrêt Mangold<sup>6</sup>, La CJCE avait affirmé l'existence d'un principe général de non-discrimination en raison de l'âge. La juridiction allemande de renvoi interroge donc la Cour de justice aux fins de savoir s'il fallait se fonder directement sur ce principe général.

La Cour émet alors un refus au motif que la situation en cause ne peut se rattacher au champ d'application du droit communautaire. Selon la Cour, la situation n'entre ni dans le cadre de l'article 13 CE qui est sans effet direct, ni dans le cadre de la directive 2000/78 avant l'expiration du délai de transposition en droit interne.

**- CJCE, 16 octobre 2008, aff. C-310/07, Svenska Statenc/ Holmqvist.**

Pour la première fois, la Cour vient préciser ce qu'il convient d'entendre par « entreprise ayant des activités sur le territoire de plusieurs États membres » à propos d'une affaire relative à la compétence de l'institution suédoise de garantie des salaires. Cette dernière invoque l'article 8 bis de la directive 80/987, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur telle que modifiée par la directive 2002/74, pour décliner sa compétence, considérant que la société concernée exerçait des activités sur le territoire d'autres États membres.

---

<sup>6</sup> CJCE, 22 novembre 2005, Mangold, aff. 144/04.

S'agissant de la notion d'entreprise ayant des activités sur le territoire de plusieurs États membres, la Cour s'attache à préciser que l'entreprise doit disposer dans un État membre « d'une présence économique stable, caractérisée par l'existence de moyens humains lui permettant d'y accomplir des activités ». Ainsi, la simple livraison de marchandises dans un autre État membre ne suffit à constituer une présence économique stable.

**- CJCE, 27 novembre 2008, aff. C-396/07, Juuri c/ Fazer Amica Oy.**

Dans cette affaire, la cession d'une partie d'entreprise opérant transfert du contrat de travail d'une salariée d'un restaurant, intervient le jour même de l'expiration de la convention collective du cédant. La salariée, exigeant l'application de la convention collective du cédant, résilia son contrat de travail.

Cet arrêt de la CJCE nous livre deux enseignements. D'une part, quant au sort de la convention collective, la Cour précise que la directive « n'oblige pas le cessionnaire de garantir le maintien des conditions de travail convenues avec le cédant au-delà de la date d'expiration de la convention collective ». D'autre part, s'agissant de l'indemnisation du salarié dont le contrat de travail est rompu à l'occasion du transfert d'entreprise, la CJCE considère que si le cessionnaire doit être tenu pour responsable de la résiliation du contrat de travail, les conséquences juridiques qui en découlent, telles que l'indemnité ou les dommages-intérêts, doivent être appréciées en fonction du droit national applicable. Aussi, en pareil hypothèse, les États membres ne sont pas obligés de garantir au travailleur un droit à une indemnisation financière dans des conditions identiques à celles d'un licenciement « illégal ».

**- CJCE, 20 janvier 2009, Grande chambre, aff. C-350/06, Gerhard Schultz-Hoff c/ Deutsche Rentenversicherung Bund et aff. C-520-06 Stringer e.a. c/ Her Majesty's Revenue and Customs.**

Par cet arrêt, la CJCE, saisie de questions préjudicielles allemandes et britanniques relatives au droit aux congés payés en cas de maladie, se prononce sur l'interprétation de l'article 7 de la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Les faits des différentes espèces soulevaient deux questions. La première portait sur l'articulation entre congé maladie et congés payés. La

seconde sur l'existence d'un droit au report des congés payés non pris pour cause de maladie ou d'une compensation financière lorsque ce report est impossible. Le juge communautaire commence par rappeler que le droit aux congés annuels payés est « un principe de droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive ». Il énonce ensuite que les États membres sont libres d'interdire la superposition des congés annuels et des congés maladies à condition que les congés annuels ne soient pas perdus. Il précise néanmoins que les États peuvent autoriser cette superposition, ce qui en pratique permet aux salariés en arrêt maladie privés d'un système d'indemnisation satisfaisant de percevoir des revenus par le biais des indemnités de congés payés (hypothèse de l'affaire britannique). Le juge énonce enfin que lorsque le salarié malade n'a pas été en mesure d'exercer son droit au congé payé avant la fin de la relation de travail, il doit bénéficier d'une indemnité financière « calculée de sorte qu'il soit placé dans une situation comparable à celle dans laquelle il aurait été s'il avait exercé ce droit pendant la relation de travail ».

**- CJCE, 12 février 2009, aff. C-466/07, Klarenberg c/ Ferrotron Technologies GmbH.**

Dans cette affaire, il s'agissait de savoir s'il y a transfert d'entreprise lorsque la partie d'établissement reprise ne conserve pas son autonomie organisationnelle chez le repreneur ; celui-ci l'ayant dissoute dans sa propre structure. En effet, la société allemande Ferrotron souhaitait échapper à l'application des règles relatives au transfert d'entreprises arguant du fait que la partie d'établissement avait perdu son autonomie organisationnelle et que partant de ce fait, il n'y avait pas maintien de l'identité de l'entité transférée.

Afin de donner un effet utile à la directive 2001/23 relative au transfert d'entreprises, la CJCE estime que la condition d'identité ne doit pas s'entendre du maintien de la structure organisationnelle initiale de l'entité cédée. Il y a maintien de l'identité dès lors que les éléments transférés permettent de poursuivre une activité économique identique ou analogue, peu importe que l'entité soit réorganisée.

**- CJCE, 5 mars 2009, aff. C-388/07, « Ageing » (The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) c/ Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform).**

La décision ici exposée vient compléter la jurisprudence communautaire en matière de discrimination fondée sur l'âge, initiée par le célèbre arrêt Mangold<sup>7</sup>. Mais, alors que ce dernier pose un principe général de non-discrimination fondée sur l'âge, l'arrêt Ageing vient, après l'arrêt Palacios de la Villa<sup>8</sup>, une nouvelle fois l'atténuer. En l'espèce, la Cour était saisie d'une série de questions préjudicielles posée par la *High Court of Justice*, relatives à la conformité de la législation britannique issue de la transposition de la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>9</sup> qui prohibe, notamment, les discriminations fondées sur l'âge. Or, la législation britannique permet de « licencier les salariés ayant atteint l'âge normal de la retraite dans leur entreprise ou, à défaut, l'âge de 65 ans ». Le requérant, une association caritative pour le bien-être des personnes âgées, contestait la légalité de cette disposition en se fondant principalement sur l'article 6 § 1 de la Directive qui dispose, en substance, qu'une différence de traitement ne constitue pas une discrimination dès lors qu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée et qu'elle constitue un moyen proportionné, dans le but d'atteindre un objectif légitime, notamment de politique sociale en matière d'emploi. Mais la Cour va accorder une réelle latitude aux États membres puisqu'elle se contente d'indiquer au juge national de vérifier, tout d'abord, que la réglementation britannique répond même implicitement à un tel objectif légitime et, enfin, que les moyens utilisés sont appropriés et nécessaires à la réalisation de cet objectif.

**Jean-Baptiste Merlateau**

**Jean Siro**

*COMPTRASEC UMR 5114*

*CNRS - Université Montesquieu-Bordeaux IV*

---

<sup>7</sup> CJCE, 22 novembre 2005, aff. C-144/04, Rec. I-9981.

<sup>8</sup> CJCE, 16 octobre 2007, aff. 411/05, Rec I-8531.

<sup>9</sup> *JOCE* L 303, p. 16.