

## UNION EUROPÉENNE

Plusieurs arrêts rendus par la Cour de Justice des Communautés européennes intéressent le champ du droit social. Seules certaines décisions, parmi les plus remarquées, seront mentionnées dans le cadre de cette chronique d'actualité.

### **CJCE, 11 décembre 2007, *International Transport Workers' Federation (ITFW) et a. C./ Viking Line ABP et a.*, aff. C-438/05**

Viking Line, société finlandaise, décide d'immatriculer un navire en Estonie afin de pouvoir conclure une nouvelle convention collective plus favorable pour elle avec un syndicat établi dans cet État. Le syndicat finlandais (FSU) s'oppose à ce projet, notamment, en demandant à l'ITFW d'interdire à tout syndicat qui lui est affilié de négocier un accord collectif de travail. Cette mesure interdit en pratique à la société de pouvoir conclure toute convention avec un syndicat estonien. La Cour devra notamment dire si le droit de mener une action collective est hors du champ d'application de l'article 43 CE relative à la liberté d'établissement des ressortissants d'un État membre sur le territoire d'un autre État membre.

Si l'article 137 CE exclut effectivement le droit de grève du champ de compétence de la Communauté, il n'en demeure pas moins, rappelle la Cour, que les États sont tenus de respecter le droit communautaire et en l'espèce, l'article 43 CE. La Cour reconnaît au droit de mener une action collective, comprenant le droit de grève, le statut de droit fondamental faisant partie des principes généraux du droit communautaire dont elle assure le respect. La juridiction finit par en conclure, qu'en principe, une action collective de nature à dissuader une entreprise de faire usage de sa liberté d'établissement sur le territoire de l'Union n'est pas soustraite à l'article 43 CE. Les juges considèrent enfin que constitue une restriction à la liberté d'établissement le fait de contraindre une société à conclure avec le syndicat du pays d'origine. Elle ne pourrait être admise que si l'action poursuit un objectif légitime compatible avec le traité, justifiée par des raisons impérieuses d'intérêt général, telle que la protection des travailleurs et qu'elle est propre à garantir

la réalisation de l'objectif poursuivi sans aller au-delà de ce qui est nécessaire.

On remarquera que cette solution restrictive invite le juge national à effectuer un contrôle de légitimité du recours à la grève, décision contraire à la position adoptée par la Cour de cassation<sup>1</sup>.

**CJCE, 18 décembre 2007, *Laval un Partneri Ltd c/ Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, aff. C-341/05**

Dans cette affaire, la liberté de prestation de services est confrontée au droit de grève. La société lettonne Laval détache en Suède des travailleurs affectés à des chantiers de construction. Des actions collectives visent à contraindre l'adhésion de l'employeur à une convention collective suédoise.

La Cour rappelle que si le droit de grève est un principe général du droit communautaire et que la protection des travailleurs peut constituer une raison impérieuse d'intérêt général, une conciliation de ces principes avec les dispositions relatives à la liberté de prestation de services doit être opérée. Elle constate que la législation transposant la Directive 96/71<sup>2</sup> en Suède ne renferme aucune disposition expresse sur l'application générale des conditions de travail et d'emploi prévues par les conventions collectives, notamment en matière de salaire. Dès lors, le fait pour des organisations syndicales de tenter, au moyen d'un blocus, de contraindre un prestataire de services étranger à adhérer à une convention collective relative aux conditions de travail et d'emploi dans l'État d'accueil est incompatible avec l'article 49 CE et avec la directive. En pratique, l'absence de détermination d'un taux de salaire est particulièrement problématique puisque seules les entreprises nationales devront respecter les rémunérations conventionnelles.

---

<sup>1</sup> Cass. ass. plén., 4 juillet 1986.

<sup>2</sup> Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil, 16 décembre 1996, *JOCE* 1997, n° L 18 p. 1.

La négociation, entreprise par entreprise, qui relève de la pratique habituelle en Suède ne peut donc être imposée au prestataire par une action collective. Mais notons qu'en revanche, l'entreprise étrangère doit bénéficier de la règle relative à la paix sociale<sup>3</sup> appliquée dans cet État. Cette règle ne peut être réservée aux seuls employeurs soumis à une convention collective suédoise sans constituer une restriction injustifiée à la liberté de prestation de services.

**CJCE, 3 avril 2008, *Dirk Rüffert c./ Land Niedersachsen*, aff. C-346/06**

Cet arrêt vient préciser la solution de l'arrêt Laval. Une disposition législative du Land de Basse-Saxe prévoit que l'adjudicataire d'un marché public, ainsi que ses sous-traitants, doivent respecter le salaire minimum conventionnel applicable. En l'espèce, une entreprise polonaise sous-traitante de l'entreprise allemande adjudicataire ne respecte pas ce plancher.

La question est ici de savoir si les dispositions nationales sont compatibles avec la liberté de prestation de services. En se fondant sur l'article 49 CE et sur la Directive 96/71, la Cour répond par la négative.

Elle constate que la législation du Land ne fixe pas de salaire minimum et que celle-ci se contente de renvoyer à une convention collective. En outre, cette dernière n'a pas été déclarée d'application générale par les autorités publiques. La juridiction relève également que la convention n'a pas d'« effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de [celle-ci] », notamment car elle ne s'applique qu'aux seuls marchés publics. Le juge considère donc, par une interprétation pour le moins restrictive, que la convention ne fixe pas un taux de salaire selon l'une des modalités prévues par la Directive 96/71.

À la lecture de cet arrêt, il faut comprendre que le salaire minimum doit être très scrupuleusement défini conformément aux dispositions de la directive.

---

<sup>3</sup> Principe qui interdit de recourir à l'action collective sur les questions réglées par la convention, pendant sa durée d'application.

Par ailleurs, selon les juges, ce type de dispositions peuvent être constitutives d'une restriction à la liberté de prestation de services au sens de l'article 49 CE, car elles sont susceptibles « de prohiber, de gêner ou de rendre moins attrayante l'exécution » des prestations dans l'État membre d'accueil. Enfin, elles ne seraient pas ici justifiées par un objectif de protection des travailleurs. Ces derniers développements de la Cour révèlent son souhait de circonscrire fermement la protection offerte par la directive.

**CJCE 26 février 2008, *Mayr c/ Backerei und Konditorei Gerhard Flockner OHG*, aff. C-506/06**

Selon la Directive 92/85 du 19 octobre 1992<sup>4</sup>, le risque d'être licencié pour des raisons liées à leur état peut avoir des effets dommageables sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. Ainsi, l'article 10 de la directive édicte une interdiction de licenciement de ces dernières.

Dans cette affaire, une salariée autrichienne est licenciée alors qu'elle s'était absente pour se soumettre à un traitement de fécondation *in vitro*. Plus encore, elle est licenciée alors que les ovules fécondés n'avaient pas encore été transplantés dans son utérus. La CJCE lui refuse alors la qualité de travailleuse enceinte au sens de la Directive 92/85, arguant du principe de sécurité juridique et de certaines pratiques nationales qui permettent de conserver les ovules fécondés plusieurs années avant leur implantation utérine.

Cependant, la Directive 76/207 du 9 février 1976<sup>5</sup> qui vise l'égalité entre hommes et femmes dans le milieu du travail, a donné lieu à une jurisprudence constante selon laquelle la grossesse ne pouvant affecter que les femmes, toute décision prise dans le cadre du travail susceptible de lui porter atteinte et motivée par l'éventualité d'une grossesse, est constitutive d'une discrimination directe.

---

<sup>4</sup> Directive 92/85/CEE du Conseil, 19 octobre 1992, *JOCE* n° L348, 28 nov. 1992, p. 1.

<sup>5</sup> Directive 76/207/CEE du Conseil, 9 février 1976, *JOCE*, n° L39, 14 févr. 1976, p. 40.

Ainsi, pour la Cour, la Directive 76/207 s'oppose au licenciement d'une salariée qui, en l'espèce, s'est absentée et qui se trouve à « un stade avancé d'un traitement de fécondation *in vitro*, à savoir entre la ponction folliculaire et le transfert des ovules fécondés [...], pour autant qu'il est démontré que ce licenciement est fondé essentiellement sur le fait que l'intéressée a subi un tel traitement ». Autrement dit, le licenciement ne constitue une mesure discriminatoire que pour autant qu'il soit démontré qu'il est fondé « essentiellement » sur le fait que la salariée a subi un traitement particulier.

**CJCE, 1<sup>er</sup> avril 2008, *Maruko*, aff. C-267/06**

L'arrêt rendu dans l'affaire *Maruko* offre à la CJCE l'opportunité de faire pour la première fois application de la Directive 2000/78<sup>6</sup> portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, dans l'hypothèse d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière de rémunération.

M. Maruko, de nationalité allemande, avait conclu avec son compagnon homosexuel, un partenariat de vie (*Lebenspartnerschaft*). Après le décès de son partenaire, M. Maruko demande le bénéfice d'une pension de survie auprès de la Vddb, régime professionnel de prévoyance. La demande fut rejetée par la caisse de prévoyance au motif que la pension n'était prévue que pour les conjoints survivants, à l'exclusion des partenaires enregistrés survivants.

Par une solution classique, la Cour décide que la pension de survie constitue bien une rémunération au sens du droit communautaire et, partant, conclut à l'applicabilité de la Directive 2000/78.

La Cour n'ayant pas la compétence de trancher le litige au fond conformément à l'esprit du renvoi préjudiciel de l'article 234 CE, elle relève, au vu des éléments fournis par la juridiction allemande que le partenariat de vie a fait l'objet d'aménagements tendant à le rapprocher progressivement du mariage notamment par une assimilation pure et simple s'agissant du bénéfice des pensions de survie. Pour les juges, la condition de mariage peut alors constituer une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle si

---

<sup>6</sup> Directive 2000/78/CE du Conseil, 27 novembre 2000, *JOCE* n° L303, 2 déc. 2000, p. 16.

le partenaire survivant est dans une situation comparable à celle de l'époux survivant bénéficiaire de la pension de réversion. Il revient toutefois à la juridiction de renvoi de se prononcer sur cette comparabilité des situations.

Cette jurisprudence n'est cependant opposable que dans les 15 États membres qui se sont dotés d'une législation sur le partenariat homosexuel, et ce, dès lors qu'un statut place ses bénéficiaires dans une situation comparable à celles des époux.

**Jean-Baptiste Merlateau**

**Jean Siro**

*COMPTRASEC UMR 5114*

*CNRS - Université Montesquieu-Bordeaux IV*