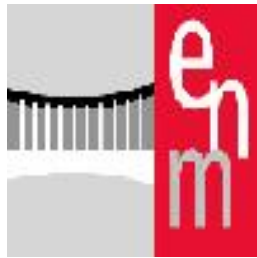




**GROUPE DE TRAVAIL  
“PROGRAMMES”**

**SOUS-GROUPE CIVIL**

**LIGNES DIRECTRICES POUR LA  
FORMATION JUDICIAIRE EN  
MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL  
EN EUROPE**



Ont contribué à la rédaction de ces lignes directrices :

- Mme Nicole COCHET, chargée de mission DACS (Direction des Affaires Sociales et du Sceau)
- M. Herve ROBERGE, bureau droit du travail et droit social à la DACS ((Direction des Affaires Sociales et du Sceau)

## **INTRODUCTION GENERALE**

L'Europe à 27 constitue un enjeu social en soi et les contours du « modèle social européen » restent encore à tracer.

S'il convient de relever les évolutions déjà opérées, au rythme des différents traités successifs, il y a lieu de constater que l'Union européenne, par la volonté des Etats membres, est loin d'avoir totalement investi le champ social.

Cette situation se comprend pour un espace politique et juridique voulu à l'origine pour, d'une part, évacuer tout risque de nouveaux conflits par la mise en facteur commun des intérêts économiques nationaux, et, d'autre part, favoriser l'émergence d'un continent capable, par la rationalisation de ses moyens, territoires et compétences, de relever le défi de la concurrence internationale.

Autre facteur déterminant : la part consubstantielle que représente la politique sociale dans l'identité historique, politique et culturelle des Etats membres.

Sauf à menacer le niveau de protection sociale d'une grande partie de la population européenne, toute idée de convergence des systèmes nationaux ne peut s'envisager que sur le temps long de l'hybridation progressive des droits et de l'harmonisation coordonnée des systèmes économiques.

Trop de différences, d'ordre institutionnel et sociologique, existent d'un Etat à un autre sur l'organisation de la protection sociale, son financement, la place laissée aux acteurs privés en matière d'assurance, l'implication des partenaires sociaux dans la détermination de la norme collective et la gestion des entreprises, la politique de l'emploi, le taux de syndicalisation, ou encore la place de l'Etat dans la fixation des conditions de travail.

La relation au travail est également fonction d'éléments exogènes au travail lui-même. Ainsi, la situation des travailleuses est-elle très largement conditionnée par la politique familiale nationale.

Les comportements individuels sont aussi facteurs de différence, par exemple, en termes de mobilité professionnelle ou géographique ou encore de choix en faveur de l'entrée dans la fonction publique ou de l'exercice d'une activité indépendante.

Bien évidemment, il faut aussi compter avec les différentiels économiques inhérents au coût de la main d'œuvre. A titre indicatif, il convient de souligner que si tous les Etats de l'Union n'ont pas mis en œuvre un revenu minimum légal (20 sur 27), pour ceux en ayant institué un,

l'écart de rémunération est compris entre 123 euros (Bulgarie) et plus de 1700 euros bruts (Luxembourg).

Depuis 2000, le processus de convergence économique est toutefois initié pour les nouveaux Etats membres. Ainsi, si le revenu minimum a augmenté de 30 % environ pour l'ensemble des Etats de l'Union depuis l'an 2000, s'agissant de la Lettonie et de la Roumanie, celui-ci a été multiplié respectivement par 3 et 5 sur la même période.

Par les différents traités successifs, indépendamment de ces différences, la dimension sociale de l'Union s'est amplifiée. Par ailleurs, une plus grande ouverture s'est faite jour quant aux modalités de prise de décision, mouvement d'ailleurs accentué dans le traité de Lisbonne qui étend encore le domaine des questions soumises au vote du Conseil à la majorité qualifiée.

Pour les quelque 500 millions de citoyens de l'Union, la population active avoisine les 240 millions de travailleurs, ces évolutions devraient conduire à une consolidation des actions déjà entreprises, sans toutefois élargir excessivement le champ de compétence des instances communautaires dans le domaine social.

Dans le domaine particulier du travail, l'action récurrente de l'Union tend à favoriser l'adoption d'un cadre propice à la mise en œuvre de la flexicurité.

En effet, face au renforcement de la concurrence mondialisée, au besoin de réorienter l'activité de l'Union sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à la nécessité d'atteindre un taux d'emploi de 70 %, l'Europe se fixe pour objectif de privilégier une meilleure adéquation des compétences aux exigences du marché.

Cette orientation trouve également sa justification dans le vieillissement de la population qui implique des transferts de charge des régimes d'indemnisation du chômage vers les régimes de retraite. Il s'agit de fait, de dynamiser le secteur du travail pour réduire à sa proportion congrue le coût de l'assistance, et de privilégier « l'employabilité » du travailleur au détriment de la sauvegarde inconditionnelle de l'emploi occupé.

Bien évidemment, cette évolution doit aller de pair avec le renforcement des exigences démocratiques inhérentes au droit social. Ces exigences, assises sur les valeurs fondamentales communément partagées par les Etats membres, portent en priorité sur l'égalité entre les individus et la lutte contre les discriminations. L'action de l'Union doit par ailleurs protéger le travailleur de la dépendance, la sécurité individuelle du travailleur devant reposer sur un large éventail de droits sociaux. Enfin, l'exercice des droits collectifs doit permettre une participation effective des individus à la définition de leurs conditions de travail et des moyens du développement et de l'adaptation de leur entreprise.

Les juges nationaux qui participent effectivement à la construction de cette Europe sociale peuvent encore accroître son développement ; cela passe notamment par une sensibilisation des jeunes juges et une formation approfondie des juges plus expérimentés en droit communautaire du travail.

Le présent document se propose de décliner les principaux champs qui pourraient être abordés dans le cadre de la formation des magistrats en matière de droit du travail communautaire.

A partir de l'existant et du souhaitable, peuvent ainsi être retenus, sans prétendre à l'exhaustivité, les thèmes énumérés ci-dessous:

1

- 2 1. L'émergence de l'Europe sociale à travers les différents Traités ;
- 3 2. La dimension communautaire du travail ;
- 4 3. Les relations individuelles et collectives de travail.

Pour chaque sujet, les caractéristiques principales de l'instrument légal européen seront succinctement présentées; la pertinence de cet instrument pour le monde judiciaire ainsi que le contenu recommandé du programme de formation seront brièvement décrits. A ce stade, il convient de déterminer quels seront les formateurs, quels seront les destinataires de la formation et la méthodologie de la formation

## **1 L'IDENTIFICATION DES FORMATEURS, DES DESTINATAIRES DE LA FORMATION ET DES METHODOLOGIES.**

### **1-1 FORMATEURS**

Pour chaque sujet, les lignes directrices s'accompagneront d'une recommandation relative au profil des formateurs. Les formateurs peuvent être répartis en six groupes principaux :

#### *1-1-1 Experts internationaux*

Sans exclusion, les formateurs internationaux peuvent, à titre d'exemple, être des représentants de la Conférence de La Haye de Droit privé international, des représentants du Conseil de l'Europe, etc...

#### *1-1-2 Experts de l'Union européenne*

Les experts européens seraient des représentants des instances de l'Union européenne telles que la Cour européenne de Justice, le Tribunal de première Instance, le Conseil, la Commission et le Parlement européen, des représentants du Conseil économique et social européen. En outre, les formateurs seraient des représentants des agences européennes telles que le Réseau judiciaire européen en matière civile et commerciale, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, le Fonds social européen et autres.

L'aide des experts européens devrait plus spécifiquement être sollicitée lors des séminaires spécialisés, ateliers et visites d'études.

### **1-1-3 Praticiens nationaux**

Les experts nationaux seraient à trouver parmi les praticiens disposant d'une connaissance spécialisée dans les domaines considérés en Union européenne et de leur application dans les Etats-membres.

Les formateurs peuvent être des représentants des ministères nationaux de la justice d'une part et du travail et de l'emploi d'autre part (inspecteurs du travail par exemple) , des conseils de la magistrature, des juges et procureurs, des administrations, des juristes, des avocats, des conseillers prudhommaux, et tous autres membres du personnel judiciaire présentant le profil recherché pour le sujet couvert.

En raison de leur expérience et de leur parcours professionnel, les experts nationaux devraient être appelés à partager leur savoir dans les séminaires spécialisés et les ateliers. Selon la spécificité des domaines d'intervention les experts nationaux pourraient être également, le cas échéant des représentants d'autorités chargées d'une mission de régulation.

### **1-1-4 Experts universitaires**

Les experts universitaires seraient des professeurs d'université et leurs assistants, des chercheurs, des docteurs en droit et leurs assistants.

Les experts issus du monde universitaire seraient issus tant des universités nationales que des universités dites "européennes" telles que le Collège d'Europe à Bruges, l'Institut universitaire européen de Florence, etc.

L'éclairage d'experts universitaires est particulièrement recommandé lors des formations de base et des cours d'apprentissage à distance.

### **1-1-5 Experts issus des instituts de formation**

Les experts issus des instituts de formation nationaux peuvent être choisis parmi les juges, procureurs, magistrats et formateurs employés dans les écoles judiciaires nationales car ils seront dès lors parfaitement informés des exigences spécifiques associées à la pédagogie, à l'organisation et au contenu de la formation judiciaire.

### **1-1-6 Experts issus des ONG et du monde syndical**

Les experts issus des ONG peuvent être choisis parmi les juristes, chercheurs, docteurs en droit, qui travaillent auprès des ONG nationales et européennes. .  
Selon le sujet, les experts issus du monde associatif et syndical devraient être invités à participer, notamment, aux séminaires spécialisés.

### *1-1-7 Experts issus du monde de l'entreprise*

Ces experts apparaissent particulièrement utiles dans les domaines considérés.

1

## **1-2 DESTINATAIRES DE LA FORMATION**

Par ailleurs, les destinataires potentiels de la formation délivrée sont identifiés et dirigés vers la filière correspondante. Les destinataires de la formation peuvent être répartis dans les catégories suivantes :

1

### *1-2-1 Juges seniors*

Cette catégorie rassemble les juges qui, ayant une longue expérience du terrain, sont parfaitement informés des problèmes pratiques et de leurs solutions dans le cadre journalier du travail judiciaire.

### *1-2-2 Juges juniors*

Cette catégorie rassemble les jeunes juges qui débent leur carrière sous une juridiction. Fraîchement diplômés de l'université, les membres de ce groupe disposent de connaissances légales théoriques actuelles mais n'ont, à ce jour, acquis que peu d'expérience pratique.

### *1-2-3 Procureurs seniors*

Cette catégorie rassemble les magistrats et agents du parquet qui, ayant une longue expérience du terrain, sont parfaitement informés des problèmes pratiques et de leurs solutions dans le cadre journalier du travail judiciaire.

### *1-2-4 Procureurs juniors*

Cette catégorie rassemble les jeunes magistrats et agents du parquet qui débent leur carrière sous une juridiction. Fraîchement diplômés de l'université, les membres de ce groupe disposent de connaissances légales théoriques actuelles mais n'ont, à ce jour, acquis que peu d'expérience pratique.

### *1-2-5 « Aspirants »*

Les personnes citées ci-dessous peuvent rejoindre la catégorie des aspirants :

- Les étudiants qui, à l'issue de leurs études, ont de très bonnes chances d'embrasser une carrière judiciaire et ont manifesté un intérêt à devenir juge ou procureur;
- Les étudiants de troisième cycle dans les domaines pertinents ;
- Les stagiaires tels que, par exemple, les "auditeurs de justice" en France, les "jueces en prácticas" en Espagne ou les "Referendare" en Allemagne, qui ont de très bonnes chances d'embrasser une carrière judiciaire et ont manifesté un intérêt à devenir juge ou procureur.

### 1-3 METHODOLOGIE

Pour chaque sujet ou sous-chapitre, une recommandation relative à la méthode de travail est apportée. Les méthodologies peuvent être réparties comme suit:

#### *1-3-1 Méthode pédagogique*

1

##### *1-3-1-1 Formations de base :*

Les formations de base devraient être organisées sous la forme de sessions durant lesquelles la structure générale du domaine abordé devra être présentée. Ces sessions devraient, idéalement, durer entre trois et cinq jours. La finalité de cette formation est de transmettre aux participants les notions élémentaires qui leur permettront de comprendre le détail du sujet traité.

Les formations de base peuvent être combinées avec des *cours en ligne destinés à approfondir et compléter les connaissances*.

Par ailleurs, une formation de base peut être associée à une visite d'étude auprès, à titre d'exemple, d'une institution ou agence européenne, d'une école judiciaire ou autre.

##### *1-3-1-2 Séminaires spécialisés*

Des séminaires spécialisés devraient être organisés sous la forme de sessions durant lesquelles un sujet spécifique est présenté dans le menu détail. Ces sessions devraient, idéalement, durer de deux à trois jours. La finalité d'une telle formation est de transmettre des connaissances approfondies sur un sujet très précis. Une formation en profondeur peut reposer sur une pédagogie pratique incluant des ateliers et des études de cas; la formation principale devrait toutefois s'articuler autour d'exposés plus pointus sur les sujets respectifs.

Les séminaires spécialisés peuvent être combinés avec des *cours en ligne destinés à approfondir et compléter les connaissances*.

1

##### *1-3-1-3 Ateliers*

Les ateliers devraient être organisés sous la forme de rencontres durant lesquelles l'accent serait placé sur la formation pratique. Ces ateliers devraient, idéalement, durer de une à deux journées. Les méthodes pédagogiques devraient, lors de ces ateliers, notamment inclure des études de cas, des analyses des interrogations posées par les instruments et des possibilités de réponse à ces interrogations, sans oublier d'éventuelles propositions de modification, des tribunaux modèles et autres jeux de rôles.

##### *1-3-1-4 Visites d'étude*

Les visites d'étude donneront aux participants l'occasion d'observer la réalité du travail quotidien dans les institutions et agences européennes ainsi que dans les instances homologues nationales telles que les cours et tribunaux, les autorités centrales, etc. Cette expérience contribue à une meilleure compréhension du travail de ces institutions, du rôle



d'appui qu'elles assument auprès des praticiens, des obstacles qui peuvent se dresser. En ce sens, ces visites peuvent renforcer la confiance (mutuelle) en ces institutions et promouvoir, par conséquent, leur usage.

Les institutions de l'Union européenne et autres instances expressément citées pour les besoins des présentes lignes directrices sont :

- 0 - la Cour européenne des Droits de l'Homme (CEDH) ;
- 1 - la Cour européenne de Justice (CEJ) ;
- 2 - le Réseau européen judiciaire en matière civile et commerciale (REJ-Civil) ;
- 3 - le Conseil Economique et social européen.
- 4

#### *1-3-1-5 Cours d'apprentissage à distance*

Dans le cadre de ce qui a été baptisé le e-learning, d'autres possibilités d'apprentissage à distance se mettent en place. Ces cours peuvent durer entre trois et six mois. Ces formations peuvent couvrir les champs abordés par les formations de base décrites ci-dessus mais peuvent également inclure des sessions d'approfondissement, même si l'accent devrait être placé sur les formations de base qui peuvent offrir un panorama très complet de la justice civile et sociale en Europe. La pédagogie déployée pour ces cours peut reposer sur la lecture de textes explicatifs, sur des épreuves à choix multiple, sur des études de cas, sur des vidéos, sur des multi-conférences, sur des forums virtuels, etc.

Le cursus de formation en ligne et à distance peut être complété par une session de clôture (et si possible, de démarrage) en présence des formateurs et des apprenants.

#### *1-3-2 Apprentissage en ligne complémentaire*

Les formations de base, les séminaires spécialisés et les ateliers peuvent être complétés par un cursus d'approfondissement dispensé en ligne.

**1-3-2-1** Dans le cadre de la formation de base, ce programme d'approfondissement s'articulera autour de textes introductifs que l'apprenant devra lire au préalable et qui feront l'objet d'une épreuve à choix multiples. En raison de la nature complémentaire de ces exercices, ils pourraient s'étendre (selon le sujet) sur quatre à six semaines.

**1-3-2-2** Dans le cas des séminaires spécialisés, l'outil du e-learning peut être utilisé afin de permettre aux participants d'entamer le cours avec un même bagage de connaissances. Il s'agirait, en l'occurrence, d'une formation introductive, initiale et accessible à domicile. A nouveau, la formation peut reposer sur des textes explicatifs consacrés au sujet abordé et des questionnaires à choix multiple. En raison de la nature complémentaire de ces exercices, ils pourraient s'étendre (selon le sujet) sur quatre à six semaines.

**1-3-2-3** Dans le cadre des ateliers, l'outil d'apprentissage en ligne peut proposer une méthode de préparation pour les participants plus avancés; ainsi, durant l'atelier, du temps peut être exclusivement consacré aux difficultés de résolution d'affaires réelles.

### *1-3-3 Priorités*

Dans le domaine de la justice civile et sociale en Europe, les développements demeurent vastes et de nombreux nouveaux champs rejoignent la sphère européenne. Par conséquent, il s'avère extrêmement difficile d'évaluer quels champs de la loi deviendront pertinents et à quelle échéance ils viendront compléter la législation existante. Néanmoins, les présentes lignes directrices établiront également le classement des priorités qu'il conviendra de définir pour chacun des sujets répertoriés. Notons toutefois que ce classement des priorités peut rapidement être dépassé !

Trois différents niveaux de priorité sont assignés à chaque sous-sujet :

- 1
- 2 C1) *Priorité absolue* ;
- 3 C2) *Prioritaire* ;
- 4 C3) *Recommandé*.

A nouveau, il est essentiel de souligner que le niveau de priorité d'un sujet est susceptible d'être considérablement modifié à la lumière des évolutions législatives en matière de justice civile et sociale dans l' Union européenne.

## **2. L'ÉMERGENCE DE L'EUROPE SOCIALE A TRAVERS LES DIFFÉRENTS TRAITÉS**

Le champ légal du droit de travail étant particulièrement vaste et sujet à discussion quant à sa délimitation précise (droit de la protection sociale à inclure ou pas, découpage avec le droit des sociétés, le droit civil de l'assurance etc...) et les instruments communautaires très variés, l'élaboration d'un cadre général de formation suppose que soit en premier lieu envisagée une formation basique mais indispensable sur les modalités de la construction de l'Europe sociale, un état des lieux des textes communautaires régissant la matière, le rôle des institutions communautaires, ce qui reste de la compétence nationale, et les apports particuliers du Traité de Lisbonne et de la charte des droits fondamentaux en matière sociale.

### **2.1 Contenu de la formation**

**2.1.1** Présentation de l'Europe du travail (population active, les salariés détachés, le travail transfrontière, les enjeux démographiques et professionnels,...)

En 2009, l'Union européenne des 27 comptait une population active avoisinant les 240 millions de travailleurs, dont 45 % de femmes. Le taux d'activité des hommes dépasse les 70 % (77,8 %), celui des femmes est supérieur à 60 % (64,3 %). L'écart de taux d'activité pour les deux sexes est compris entre 59 % pour Malte et 80 % pour le Danemark. Sur les 240 millions précités, 16 % exercent une activité non salariée.

Si la libre circulation des travailleurs constitue l'une des quatre grandes libertés consacrées par le Traité CE, il convient de relever que les migrations professionnelles

au sein de l'Union n'ont pas connu un développement significatif depuis une trentaine d'années. En effet, la proportion de citoyens vivant et travaillant dans un Etat autre que leur Etat d'origine demeure toujours située en deçà de 2 % de la population, statistique qui vaut aussi bien pour la population prise dans sa globalité que pour les professions, prises isolément. S'agissant des travailleurs transfrontaliers, ceux-ci ne représentent que 0,2 % de la population active.

Sur les trois millions de migrants recensés en 2006 au sein des 27 Etats membres de l'Union, la minorité (40 %) était issue d'un Etat de l'Union. Il restera à déterminer dans l'avenir l'impact de la fin des mesures limitant le droit de travailler dans n'importe quel Etat de l'Union des ressortissants de la République tchèque, de l'Estonie, de la Lettonie, de la Lituanie, de la Hongrie, de la Pologne, de la Slovénie et de la Slovaquie. Désormais, tous les travailleurs de ces pays qui ont adhéré à l'Union en 2004 (UE-8) pourront aussi travailler librement dans les Etats membres où des restrictions à l'accès au marché de l'emploi ont perduré jusqu'au terme de la période de transition de sept ans prenant fin le 30 avril 2011.

Selon la communication de la Commission du 13 juillet 2010 sur la libre circulation (Réaffirmer la libre circulation des travailleurs: droits et principales avancées), 2,3 % des citoyens de l'UE (soit 11,3 millions de personnes) résident dans un Etat membre autre que celui dont ils ont la nationalité, par l'effet du droit inscrit à l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

Au-delà d'un léger frémissement, ces données reflètent assurément les résistances à la mobilité des citoyens de l'Union, même si depuis 1957 les institutions communautaires n'ont cessé d'élargir le spectre de l'Europe sociale.

## **2.1.2 Cadre juridique communautaire : les principales étapes**

Six Traités (Traité de Lisbonne compris) ont contribué et devraient contribuer à la consolidation de l'œuvre communautaire en la matière.

### **2.1.2.1 Le Traité de Rome (25 mars 1957)**

Hormis les objectifs, programmatiques contenus dans son préambule, le Traité fait obligation à la Communauté économique européenne de prendre des dispositions assurant, notamment :

- la libre circulation des travailleurs et la coordination des régimes de sécurité sociale pour les travailleurs migrants ;
- la réalisation de l'égalité homme/femme en matière de rémunération ;
- la création d'un fonds social européen (FSE).

Dans les autres domaines sociaux, les compétences nationales ne sont pas remises en cause, seule est envisagée une collaboration étroite entre les Etats membres, dont l'organisation est supervisée par la Commission européenne.

Les obligations imposées par le Traité sont satisfaites en termes de circulation des travailleurs, de coordination des régimes de sécurité sociale<sup>1</sup> et de création du FSE. En revanche pas d'autres initiatives, et ce jusqu'au premier choc pétrolier où les Etats membres se doivent d'adopter des dispositions protectrices favorables aux travailleurs. Sont ainsi adoptées différentes directives relatives à la protection de l'emploi (licenciements collectifs<sup>2</sup>, transfert d'entreprise<sup>3</sup> et insolvabilité de l'employeur<sup>4</sup>). A défaut de base juridique adaptée, c'est sur le fondement de l'article 100 TCE –devenu l'article 94- que ces directives sont adoptées selon la procédure du vote à l'unanimité<sup>5</sup>.

C'est également sur cette base juridique qu'est adoptée la directive sur l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes<sup>6</sup>

### 2.1.2.2 L'acte unique et le marché intérieur (17 et 28 février 1986)

L'acte unique relance l'action de la Communauté européenne dans le domaine social en élargissant la procédure du vote à la majorité qualifiée aux directives fixant des prescriptions minimales dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Parallèlement, en décembre 1989, le Conseil adopte une déclaration constitutive de la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs. Bien que dénuée de portée juridique, ladite charte énonce des principes qui constitueront les jalons des évolutions futures (rapprochement des conditions de travail, subsidiarité, concours équilibré entre la croissance économique et le développement social,...). Elle s'affirme comme le socle de certaines directives, et notamment la directive relative à l'obligation de

---

<sup>1</sup> Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté remplacé par le Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29

avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

<sup>2</sup> Directive 75/129/CEE du Conseil du 17 février 1975 – abrogée par la Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998

<sup>3</sup> Directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977 – abrogée par Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001

<sup>4</sup> Directive [80/987/CEE](#) du Conseil du 20 octobre 1980 \_ complétée par la Directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002

<sup>5</sup> Art. 94 : Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen et du Comité économique et social, arrête des directives pour le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres qui ont une incidence directe sur l'établissement ou le fonctionnement du marché commun.

<sup>6</sup> Directive du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins

l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail<sup>7</sup>.

Dans le prolongement du programme d'action de la commission européenne, la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs constitue également la base de référence pour l'élaboration de différentes directives (aménagement du temps de travail, travail à temps partiel, comité d'entreprise européen, protection des jeunes au travail,...). Bon nombre de ces nouvelles dispositions entérinent des accords-cadres issus du dialogue interprofessionnel privilégié par le Président de la Commission européenne.

### **2.1.2.3 Le Traité de Maastricht (7 février 1992)**

Outre l'affirmation d'un niveau d'emploi et de protection sociale élevé comme objectif de la Communauté, ce nouveau Traité permet à onze Etats de l'Union d'agir de concert pour mettre en œuvre les mesures préconisées par l'accord sur la politique sociale annexé au Traité.

Par cet accord, se dessinent par cercles concentriques les compétences de l'Union en matière sociale, avec à la clef la fixation du régime de vote, soit à la majorité qualifiée selon la procédure de coopération avec le Parlement européen, soit à l'unanimité après simple consultation de ce dernier.

Dans le premier cas, sont concernées les dispositions susceptibles d'intéresser la santé et la sécurité des travailleurs, les conditions de travail, l'information et la consultation, l'égalité entre les hommes et les femmes. S'agissant de la seconde procédure, il s'agit, notamment, de la sécurité sociale, de la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail, de la représentation des travailleurs et de la gestion des entreprises, des conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers.

A l'inverse, l'accord place expressément hors du champ des compétences de la Communauté, les questions relatives aux rémunérations, au droit d'association, au droit de grève et au lock-out.

Enfin, l'accord renforce la place des partenaires sociaux dans l'élaboration de la norme sociale. Ainsi, la Commission est-elle tenue de les solliciter avant toute initiative intéressant le domaine social.

### **2.1.2.4 Le Traité d'Amsterdam (2 octobre 1997)**

En réponse aux critiques soulignant le déséquilibre entre l'attention portée à l'économie et les engagements souscrits en matière sociale, le Traité représente une nouvelle étape dans la construction de l'Europe sociale. Ainsi, le nouveau titre VIII

---

<sup>7</sup> Directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991

consacré exclusivement à l'emploi reconnaît-il à la Communauté une compétence complémentaire à celle des Etats membres.

Parallèlement, le Traité intègre dans son titre XI<sup>8</sup>, pour quatorze Etats membres, l'accord social annexé au Traité de Maastricht (art 137 TCE).

Le Traité instaure également de nouvelles bases juridiques pour l'égalité des chances et le traitement égal entre les hommes et les femmes (art. 141 TCE). De même, la Communauté peut adopter des mesures en faveur de la lutte contre les exclusions (art 137). Dans ces deux cas, le vote a lieu à la majorité qualifiée.

Enfin, l'introduction de l'article 13 permet au Conseil, sur proposition de la Commission, d'adopter à l'unanimité des mesures contre les discriminations<sup>9</sup>, après consultation du Parlement européen.

### 2.1.2.5 Le Traité de Nice (26 février 2001)

Parmi les avancées, il est laissé aux Etats membres le soin de décider à l'unanimité l'application de la procédure du vote à la majorité qualifiée s'agissant des trois questions suivantes :

- la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail ;
- la représentation et la défense des intérêts collectifs des travailleurs ;
- les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers.

En matière de discrimination, l'unanimité est maintenue. Il est toutefois loisible au Conseil d'adopter à la majorité qualifiée des mesures d'encouragement.

### 2.1.2.6. Tableau synthétique

Suite aux évolutions successives du Traité organisant la Communauté européenne, il ne reste dans le domaine social que relativement peu de questions nécessitant le vote à l'unanimité.

Objet	Article du TCE	Unanimité	Possibilité de
-------	----------------	-----------	----------------

<sup>8</sup> *Article 136* : La Communauté et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions.

<sup>9</sup> 1. Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle....

			dérogation votée à l'unanimité
Discrimination	13	Oui	Non
Coordination sécurité sociale	42	Oui	Non
Sécurité sociale et protection sociale	137	Oui	Non
Protection du travailleur en cas de résiliation du contrat de travail	137	Oui	Oui
Représentation et la défense des intérêts collectifs des travailleurs	137	Oui	Oui
Conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers	137	Oui	Oui

Ce tableau atteste du chemin parcouru par l'Europe dans le domaine social. Hormis les quatre thèmes placés hors de la compétence de l'Union (grève, lock-out, rémunération, association) et les trois domaines pour lesquels le Traité impose le vote du Conseil à l'unanimité, toutes les autres questions sociales relèvent ou pourraient relever, par la volonté du Conseil lui-même, du régime de vote à la majorité qualifiée.

Cette évolution est confirmée par le Traité de Lisbonne, en cours de ratification au sein de l'Union.

### **2.1.2.7 .Le Traité de Lisbonne (13 décembre 2007)**

#### **Les modifications sur la procédure de vote du Conseil**

En application de l'article 48 du TFUE, l'adoption des mesures de sécurité sociale des droits et de paiement des prestations n'est plus soumise à la procédure du vote à l'unanimité. Ces mesures sont en effet soumises au régime de l'article 294 régissant la procédure législative ordinaire. C'est donc un domaine supplémentaire dans le champ social qui sort du périmètre du vote à l'unanimité.

Bien évidemment, cette expression de l'emprise de l'Union dans le domaine social n'affecte aucunement les compétences qui doivent demeurer celles des Etats membres. A cet égard, le principe de subsidiarité est réaffirmé à l'article 5 du Traité. Dans une reconnaissance plus distinctive des compétences respectives de l'Union et des Etats membres, le principe de subsidiarité est étayé par sa combinaison avec celui de la proportionnalité, déjà imposé par le Traité d'Amsterdam. Dans ce cadre, l'Union peut

être appelée à intervenir, d'une part, si son intervention est gage d'une plus grande efficacité à la condition toutefois, que son action n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire relativement au but à atteindre.

Cette délimitation de sa compétence se retrouve à l'article 4 du TFUE. En vertu de celui-ci, elle a une compétence partagée avec les États membres dans la politique sociale, pour les aspects définis dans le traité.

Nonobstant les principes fondamentaux inhérents au droit communautaire – liberté, justice, solidarité, libre circulation des travailleurs, égalité et lutte contre les discriminations,...- cette compétence partagée couvre les champs suivants :

- emploi (articles 145 à 150 du TFUE) ;
- politique sociale (articles 151 à 161 TFUE) ;
- fonds social de l'emploi (articles 162 à 164 TFUE).

Encore convient-il de préciser qu'en vertu du Protocole n°25, «lorsque l'Union mène une action dans un certain domaine, le champ d'application de cet exercice de compétence ne couvre que les éléments régis par l'acte de l'Union en question et ne couvre donc pas tout le domaine.»

#### **2.1.2.8. La Charte des droits fondamentaux**

La Charte n'a pas été intégrée en totalité dans le nouveau Traité. Elle y figure néanmoins par les dispositions que contient son article 6<sup>10</sup>. L'apport fondamental de cet article réside dans la reconnaissance expresse de la portée juridique de la Charte. Au demeurant, cette portée est d'autant plus grande qu'elle se situe à parité avec celle des traités, à savoir du droit primaire communautaire.

---

<sup>10</sup> *Article 6* : 1.L'Union reconnaît les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, telle qu'adaptée le 12 décembre 2007 à Strasbourg, laquelle a la même valeur juridique que les traités.

Les dispositions de la Charte n'étendent en aucune manière les compétences de l'Union telles que définies dans les traités.

Les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte sont interprétés conformément aux dispositions générales du titre VII de la Charte régissant l'interprétation et l'application de celle-ci et en prenant dûment en considération les explications visées dans la Charte, qui indiquent les sources de ces dispositions.

2. L'Union adhère à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Cette adhésion ne modifie pas les compétences de l'Union telles qu'elles sont définies dans les traités.

3. Les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, font partie du droit de l'Union en tant que principes généraux.



Dans ces conditions, la Charte octroie des droits directs dans le chef des justiciables de l'Union. La Charte à cet égard est dénuée de toute ambiguïté sur sa portée, elle s'adresse directement aux personnes et non à des Etats débiteurs des mesures nationales d'application à mettre en œuvre.

Par son statut juridique, la Charte est placée sur un pied d'égalité avec la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, elle aussi d'application directe.

Dans le domaine social, la Charte reconnaît aux citoyens de l'Union les droits suivants :

- droit de réunion et de constituer des syndicats (art 12) ;
- droit à la liberté professionnelle et au travail (art 15) ;
- droit à l'égalité entre les hommes et les femmes (art 23) ;
- droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein des entreprises (art 27) ;
- droit de négociation et d'actions collectives, y compris le droit de grève (art 28) ;
- droit au service gratuit de placement (art 29) ;
- droit à une protection contre tout licenciement injustifié (art 30) ;
- droit à des conditions de travail respectueuses de la santé, de la sécurité et de la dignité des travailleurs et droit à une limitation de la durée maximale de travail et à des repos journaliers et hebdomadaires, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés (art 31) ;
- droit à la protection des enfants (art 32) ;
- droit à la protection de la vie familiale et professionnelle (art 33) ;
- droit à l'accès à la sécurité sociale et à la protection contre l'exclusion (art 34) ;
- droit à la protection de la santé (art 35).

La portée de la Charte est précisée en son article 51<sup>11</sup>. Pour la République Tchèque, selon sa résolution annexée au Traité, « les dispositions de la Charte s'adressent aux Etats membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union et non lorsqu'ils adoptent et mettent en œuvre le droit national indépendamment du droit de l'Union ».

De fait, c'est à la Cour de justice des communautés européennes qu'il appartiendra au fil de sa jurisprudence de préciser la portée effective de la Charte.

La difficulté essentielle résidera dans les éléments de nature à identifier si la demande d'un requérant se rapporte à l'application du droit communautaire, ou si elle se limite à la

---

<sup>11</sup> Art 51 : 1. Les dispositions de la présente Charte s'adressent aux institutions et organes de l'Union 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.

2. La présente Charte ne crée aucune compétence ni aucune tâche nouvelles pour la Communauté et pour l'Union et ne modifie pas les compétences et tâches définies par les traités.

seule mise en œuvre d'une législation nationale. Au demeurant, ce qui ne manquera pas de rendre délicate l'appréciation de la Cour, il y a lieu de relever que sur les 50 articles créateurs de droits pour les citoyens de l'Union, dix font renvoi aux « pratiques ou législations nationales ». C'est notamment le cas de l'article 30 qui accorde une protection contre tout licenciement injustifié.

**2.1.3** Le rôle de chaque institution (Conseil, Commission, Parlement européen –procédure de vote, Conseil économique et social...)

### **2.1.3.1 La Commission**

L'ancien article 118 avait donné pour mission à la Commission de “ *promouvoir une collaboration étroite entre les Etats membre dans les domaines sociaux* ”. En suite une liste sur une série de matières y a été ajouté, dont l'énumération non limitative couvre presque tout l'ensemble formé par le droit du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale. L'article exprimait en même temps que la politique sociale communautaire ne pouvait consister qu'en actions douces de la Commission. Son office était avant tout d'ordre diplomatique.

Ces vues limitées ont été démenties par la pratique institutionnelle car la Commission s'est vue reconnaître en matière sociale, les pouvoirs qui sont usuellement les siens en vertu de l'article 155 du Traité. Elle a en particulier l'exercé son pouvoir d'initiative et proposé régulièrement au Conseil l'adoption de directives.

### **Les articles 138 et 140 tirés du Traité d'Amsterdam**

L'accord sur la politique sociale a organisé autrement les missions de la Commission. Dans son article 2 ses pouvoirs d'initiative et de proposition ont été consacrés expressément, en même temps que l'article 5 de l'accord confiait à la Commission la mission d'encourager la coopération entre les Etats membres et de faciliter la coordination. Ces éléments de l'Accords ont été repris par l'article 140 du traité, mais suivant la méthode du "patchwork", et conservant la liste des matières faisant l'objet des actions d'incitation et de coordination reconnues depuis le traité de Rome.

### ***Missions***

La diversité des missions confiées à la Commission en matière sociale a été et reste toujours extrêmement large.

- Pouvoir ordinaire de proposition
- Publication des communications (livres verts) à l'attention des Etats membres
- Pouvoir de recommandation (article 22 CE)
- Pouvoir d'exécution et de gardienne des traités et du droit communautaire.

Comme déjà mentionne en plus haut, la Commission n'a pas seulement tourné son action vers les Etats membres. Avec l'Acte unique lui a été confiée la mission de

coopération avec les partenaires sociaux.

Le traité d'Amsterdam a formalisé les procédures de concertation que la Commission est appelée à suivre. Il résulte de l'article 138 § 2 et 3 CE que la Commission devra préalablement avoir consulté deux fois les partenaires sociaux ( la première fois sur le principe de l'action, la seconde sur son contenu, avant de transmettre une éventuelle proposition d'acte à adopter par le Conseil.

### 2.1.3.2 Le Parlement européen

A l'origine le Parlement n'avait qu'un rôle réduit dans le processus législatif communautaire. L'Acte unique, puis le traité sur l'Union européenne ont renforcé considérablement les pouvoirs de Parlement dans le processus législatif, lui permettant de peser plus efficacement sur la décision.

Les pouvoirs du Parlement dans le domaine social ( comme dans les autres domaines ) se décomposent en 4 procédures.

**Procédure de coopération** - (article 153 adoption des actes à la majorité qualifiée)  
Le rôle du Parlement s'est accru puisqu'il peut imposer une double lecture du projet de texte et que son hostilité finale au projet obligera le Conseil à statuer à l'unanimité.  
Après le traité de Maastricht elle était prévue dans les domaines suivants :

- L'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs
- Les décisions d'application relatives au Fonds social
- La politique communautaire de formation professionnelle.
- Les réglementations tendant à l'élimination des discriminations fondées sur la nationalité

**Procédure ordinaire** – articles 14 et 294 (procédure dite de codécision ou décision conjointe)

Cette procédure nouvelle, introduite par le traité de Maastricht, prévoit également comme la procédure de coopération, une adoption des actes à la majorité qualifiée du Conseil, mais elle renforce le rôle du Parlement. Cette procédure particulièrement complexe et longue, qui peut durer jusqu'à 16 mois, en définitive s'établir.

Le TFUE procède à une généralisation de la «procédure législative ordinaire» au sein de l'Union, comme en témoigne notamment l'article 48 du TFUE relatif aux mesures nécessaires à la libre circulation des travailleurs dans le domaine de la sécurité sociale.

Les matières qui relèvent depuis le *Traité de Maastricht* de la procédure de codécision sont :

- la liberté de circulation des travailleurs, le droit d'établissement des personnes

et la liberté de prestation de services,

Le *Traité d'Amsterdam* accroît considérablement les prérogatives de codécision du Parlement:

- sur la politique sociale : décision du Conseil à la majorité qualifiée en coopération avec le Parlement,
- sur la politique communautaire d'immigration de pays tiers ,
- dans certain cas de politique de l'emploi ,
- sur l'égalité des chances et traitement entre les hommes et les femmes
- application relative au Fonds social,
- sur la politique de formation professionnelle.

### **Procédure d'approbation** (anc avis conforme)

Depuis le traité de Maastricht, la procédure d'avis conforme s'appliquait à quelques domaines législatifs dans lesquels le Conseil statue à l'unanimité, qui se limitent, depuis le traité d'Amsterdam, aux Fonds structurels et de cohésion (article 161 du traité CE).

En vertu du traité de Lisbonne, certains nouveaux sujets sous soumis à cette procédure, désormais généralement qualifiée d'approbation, tels que les mesures qui doivent être adoptées par le Conseil lorsqu'une action de l'Union paraît nécessaire et que les traités ne prévoient pas les pouvoirs d'action requis à cet effet (article 352 du TFUE).

Pour les matières suivantes en droit social le Parlement doit expressément donner son accord, à la majorité des votants; le Conseil statue alors à l'unanimité:

- détermination des droits de séjours et circulation des citoyens de l'Union - si le traité n'a pas prévu d'autre procédure( article 18 );
- la définition des missions et de l'organisation des fonds à finalité structurelle ( article 161 ).

### **Recours possible devant la Cour européenne de Justice**

Conformément à l'article 263. “ *La cour de Justice contrôle la légalité des actes adoptés conjointement par le Parlement européen et le Conseil et des actes du parlement européen destinés à produire des effets juridiques vis-à-vis des tiers* ”.

La Cour est compétente pour se prononcer sur les recours pour incompétence des Institutions Communautaires, violations des formalités substantielles, violation du présent traité ou de toute règle de droit relative à son application.

Le recours doit être formé dans un délai de deux mois à compter de la publication de l'acte et de sa notification.

En matière de politique sociale c'est l'article 153 qui organise le jeu des compétences communautaires, qui sont partagés entre le Parlement, le Conseil et la Commission. Le

premier paragraphe prévoit co-décision parlementaire et majorité qualifiée du Conseil, le deuxième consultation du Parlement et unanimité du Conseil .

### **2.1.3.3 La Cour européenne de justice**

#### **Présentation Générale**

Instituée en 1952 par le Traité de Paris, la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE), située à Luxembourg, est une institution juridictionnelle qui veille au respect du droit communautaire:

- applicabilité directe du droit communautaire dans les Etats membres
- primauté du droit communautaire sur le droit national

La Cour doit être saisie par écrit soit dans le cadre d'un recours direct des plaignants auprès de la Cour ou dans le cadre d'un renvoi préjudiciel par une juridiction nationale. Les compétences de la Cour de la justice se sont élargies avec l'entrée en vigueur de Traité d'Amsterdam, dans les nouveaux domaines transférés par les Etats membres au niveau européen et notamment en matière de liberté et de sécurité des personnes (droit d'asile, immigration, passage des frontières). Puis le traité de Nice a introduit des dispositions procédurales afin de rendre le travail de la Cour plus efficace.

#### **Structure**

Depuis 1988, la Cour de Justice est assistée par un Tribunal de première instance dont la compétence au fil des ans s'est élargie .

La Cour de Justice est composée de 15 juges nommés par les Etats membres pour six ans renouvelables. Depuis le traité de Nice, elle est juge de droit commun pour l'ensemble des recours directs :

- recours en manquement
- recours en annulation,
- recours en carence,
- recours en responsabilité extra contractuelle déposée par les personnes physiques ou morales,
  - recours contre la Commission européenne, déposés par les entreprises,
  - litiges entre l'Union européenne et ses fonctionnaires et agents
  - recours en interprétation ou en appréciation de validité.

Les neuf avocats généraux nommés par un accord commun des Etats pour un mandat de 6 ans renouvelable assistent la Cour dans sa mission, en présentant publiquement, et en toute impartialité leurs opinions sur les affaires soumises.

#### **Procédure**

Après que le recours est déposé par écrit auprès du greffe, l'avocat général présente ses conclusions puis les juges délibèrent sur la base du projet d'arrêt établi par le juge rapporteur. Chacun des juges peut déposer des modifications. L'arrêt définitif est prononcé en audience publique et publié dans le recueil des arrêts de la Cour de Justice des Communautés et du Tribunal de première instance.

#### **Effets**

Les recours formés devant la Cour de Justice n'ont pas d'effet suspensif. Les arrêts ont en soi, force exécutoire.

Mais si elle estime que les circonstances l'exigent, la Cour peut toutefois ordonner le sursis à l'exécution de l'acte attaqué. Elle peut en outre prescrire les mesures provisoires nécessaires.

#### **2.1.3.4 Le Comité économique et social européen**

Régi par les articles 300 à 304 du TFUE.

Le Comité est composé de représentants de différentes catégories de la vie économique et sociale (producteurs, agriculteurs, transporteurs, travailleurs, etc.), qui doivent recevoir une représentation adéquate. Les sièges au Comité sont repartis entre les Etats membres suivant une grille tenant compte de leur importance respective.

C'est un organe de compétence générale, mais qui n'a qu'un caractère consultatif. Il doit être obligatoirement consulté par le Conseil ou la Commission sur les questions importantes, prévues par le traité. Depuis le traité de Maastricht il a le droit de prendre des avis de sa propre initiative.

Les membres du Comité sont nommés, pour quatre ans renouvelables, par le Conseil statuant à l'unanimité.

**2.1.4** Extension des domaines soumis à la procédure du vote à la majorité qualifiée ;

**2.1.5** Les domaines qui demeurent de la compétence des Etats (droit d'association, droit de grève, rémunération, lock-out) ;

**2.1.6 Subsidiarité et Proportionnalité ;**

##### **2.1.6.1 Subsidiarité**

Le texte de l'article 5 TUE du traité fait une distinction entre les domaines dans lesquels les compétences communautaires ont un caractère exclusif et les autres domaines de compétence communautaires (non-exclusive). Le principe de subsidiarité ne s'exprime qu'en cas de compétence non-exclusive.

1/Principe de la compétence nationale et compétences communautaires subsidiaires  
Transposée dans les relations entre Communauté et Etats membres, le principe de subsidiarité privilégie l'action réglementaire des Etats membres sur l'intervention communautaire. Cette dernière se justifie toutefois en cas de carence de l'action étatique.

C'est ce qu'a affirmé l'avis de Cour de Justice de 1993 en énonçant : “ *en l'état actuel de droit communautaire, la politique sociale relève d'une manière prépondérante du domaine de la compétence des Etats membres* ”.

cf. Directive 94/45 relative au comité d'entreprise européen

De manière générale, la politique sociale communautaire est soumise au principe de subsidiarité. Cela signifie qu'en général les actions relevant de la politique sociale peuvent et doivent être menées au niveau national, mais que certaines actions particulières ne peuvent être réalisées de façon appropriée qu'au niveau communautaire et doivent donc l'être à ce niveau. L'article 153 dit que la Communauté " *soutient et complète l'action des Etats membres* ".

Limites :

Nécessité pour la communauté de justifier de l'intérêt d'une législation communautaire de préférence au droit national.

L'article 5 TUE du traité soumet l'action communautaire à une double condition :

- que les objectifs ne puissent pas être réalisés de façon suffisante par les Etats membre.
- Que l'action puisse être mieux conduite au niveau communautaire.

Toute proposition de texte législatif communautaire doit ainsi comporter une déclaration justifiant qu'elle poursuit un objectif communautaire, et que l'action à l'échelon des Etats membres ne pourra pas être suffisante.

L'opposition entre compétence exclusive et compétence soumise au principe de subsidiarité doit être corrigée en fonction de la mutabilité des compétences, donc en fonction de l'usage que les autorités communautaires auront fait d'une possibilité d'agir offerte par le traité.

En conséquence de subsidiaire, la compétence peut devenir exclusive, par exemple: égalité homme – femme.

### **2.1.6.1 Proportionnalité**

*"L'action communautaire n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs du traité".*

Signification du principe:

L'intervention normative, justifiée par la légitimité du but qu'elle poursuit, ne doit pas excéder ce qui est nécessaire au regard de ce but.

Portée générale du principe:

Il oriente le choix vers la directive, vers la directive-cadre ou générale plutôt que vers des prescriptions précises et détaillées. Il recommande des systèmes de reconnaissance mutuelle ou des actions d'encouragement à l'action des Etats plutôt que des actes contraignants de rapprochement des législations.

En effet les Etats membres sont libres de leur choix de politique sociale, cependant ils ont toutefois pour devoir de ne pas développer la pression de leur réglementation au-delà du nécessaire.

La CJCE exerce son contrôle sur ce principe : voir motif 59 de l'arrêt du 12 novembre

1996 ( en annexe )

Souplesse d'application :

Le Protocole du Traité d'Amsterdam sur la subsidiarité et la proportionnalité énonce de son côté que les actions de la Communauté doivent laisser une marge de décision aussi grande que possible au plan national permettant d'offrir aux Etats membres des solutions différentes pour réaliser les objectifs des mesures communautaires.

## **2.2 Instruments et Textes**

Articles 5 et 6 du Traité de l'Union ;  
Article 153 du TFUE ;  
Article 251 du Traité TFUE;  
Titres VIII et XI du Traité TFUE ;  
Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux  
Charte des droits fondamentaux.

Directives et règlements relatifs au droit social européen (Cf. ci-apres).

Recommandations et Résolutions

- Résolution du Conseil, du 6 décembre 1994, sur certaines perspectives d'une politique sociale de l'Union européenne: contribution à la convergence économique et sociale de l'Union
  - Résolution du Conseil, du 27 mars 1995, relative à la transposition et à l'application de la législation sociale communautaire
  - Résolution du Conseil et des ministres des affaires sociales, réunis au sein du Conseil du 29 septembre 1989 concernant la lutte contre l'exclusion sociale
- *Projets*
  - *Jurisprudence pertinente*

## **2.3 Formateurs**

- experts nationaux (notamment du SGAE, conseillers et avocats généraux de la Chambre sociale de la Cour de cassation)
- experts de l'Union européenne
- juges de la Cour européenne de justice
- universitaires nationaux ou non spécialisés en matière sociale

## **2.4 Destinataires de la formation**

- juges juniors et notamment juges prud'homaux (en France)
- juges seniors



- procureurs juniors
- procureurs seniors

## **2.5 Méthodologie**

- formations de base , s'agissant de mieux faire comprendre le cadre juridique communautaire du droit du travail. Ces formations sont d'une priorité absolue (C3) ; elles pourraient être faites sous formes de sessions et cours en ligne donnés par des universitaires et experts nationaux et internationaux
- Visites d'études (notamment des principales instances européennes pour mieux connaître leur fonctionnement in concreto).

## **3. LA DIMENSION COMMUNAUTAIRE DU TRAVAIL**

L'Europe sociale, dans sa dimension politique et symbolique, prend la forme d'un élargissement continu des compétences de la Communauté qui soutient et complète les activités des Etats membres dans le domaine de la politique sociale, conformément aux dispositions du traité CE, en particulier les articles 151 à 161 du Traité TFUE.

De manière plus tangible, l'Europe sociale correspond pour le citoyen à un corpus de règles, porteuses de prescriptions minimales, définissant ses droits et ses devoirs dans un environnement communautaire.

Ce corpus de règles s'inscrit dans un cadre prédéterminé qui fixe les contours de la relation de travail. Le travailleur voit sa situation personnelle, et celle de sa famille, soumise aux effets de la délicate articulation entre le droit interne et le droit communautaire, dont les termes, outre les dispositions des Traités, procèdent de définitions issues de normes de droit dérivé, mais aussi de décisions de la Cour de justice des communautés européennes.

Ainsi, s'il revient aux juridictions nationales d'assurer la protection juridique découlant des dispositions du droit communautaire et de garantir le plein effet de celles-ci, c'est aux institutions communautaires de prévenir les interprétations susceptibles de varier selon les droits nationaux, et d'arrêter pour l'ensemble de l'Union la définition des concepts essentiels.

### **3.1 Contenu de la formation**

#### **3.1.1 La définition du travailleur**

Il en est ainsi, sous réserve de dispositions expresses, de la définition du « travailleur » ou de « l'activité salariée » qui doit être appréciée à la lumière des principes de l'ordre juridique

communautaire. De fait, la notion de travailleur en droit communautaire n'est pas univoque mais varie selon le domaine d'application considéré ;

Au titre du règlement n°1408/71 portant régime de coordination en matière de sécurité sociale, la qualité de travailleur était attribuée à toute personne assurée pour au moins un risque auprès d'un régime de sécurité sociale. Le règlement n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, qui l'a remplacé, se limite à définir l'activité salariée : activité, ou situation assimilée, qui est considérée comme telle pour l'application de la législation sécurité sociale de l'Etat membre dans lequel cette activité est exercée ou la situation assimilée se produit.

En revanche, dans le cadre de l'article 45 du TFUE, le travailleur est « la personne qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération ». Cette définition est conditionnée par l'obligation de circulation avant ou après l'exécution des prestations, même si le lieu de cette exécution est situé hors du territoire de l'Union, sous réserve du maintien suffisamment étroit avec lui.

La définition du travailleur est assez large puisqu'elle recouvre la situation de l'individu en recherche d'un exercice professionnel, même si cette situation n'offre pas l'accès aux mêmes avantages sociaux et fiscaux ouverts au travailleur en activité.

### **3.1.2 La situation du demandeur d'emploi**

Le statut du demandeur d'emploi est d'ailleurs entériné par le régime de coordination de sécurité sociale qui consacre le droit de l'individu de conserver ses droits, sous certaines conditions, lorsqu'il se met en situation d'être soumis à la législation communautaire, par la recherche d'un emploi hors de son Etat d'origine.

#### **3.1.3 Le travailleur salarié et le travailleur non salarié**

#### **3.1.4 Les règles communes (libre circulation, non-discrimination, confiance mutuelle, sécurité sociale,...)**

Différentes dispositions participent à favoriser l'exercice de la libre circulation des travailleurs, notamment la directive 2005/36/CE du 30 septembre 2005 qui institue un régime de reconnaissance des qualifications professionnelles. A celui-ci s'ajoutent deux autres régimes intéressant les formations supérieures.

Autre facteur de facilitation, la directive 2004/38, relative au droit de séjour, qui supprime pour un séjour de plus de trois mois l'obligation de détention d'une carte de séjour, à laquelle peut être substituée une procédure administrative d'enregistrement local. Les membres de la famille doivent attester de leur identité et de leurs liens familiaux avec le travailleur migrant communautaire.

Au demeurant, c'est assurément le régime de coordination de sécurité sociale qui contribue le plus utilement à rendre effective la circulation des travailleurs.

Ce régime de coordination est fondé sur quatre principes :

- Unicité de la législation applicable, en principe celle du lieu de travail. Sont écartées les situations où le travailleur serait dépourvu de couverture, ou aurait à l'inverse l'obligation de cotiser à plusieurs régimes ;
- Egalité de traitement au vu de la législation applicable ;
- En principe, le maintien des droits acquis est garanti, notamment en matière de pension ;
- En principe, cumul des droits acquis avec les droits en cours d'acquisition<sup>12</sup>.

### **3.1.5 Distinction entre la libre circulation du travailleur salarié, la libre prestation de services et le libre établissement**

Si la circulation du travailleur salarié se distingue de celle du travailleur non salarié, soumise au régime de la libre prestation de services et du libre établissement, les deux se conçoivent par référence, en principe, à une acception économique de l'action de l'individu.

Il demeure que la justification purement économique de l'exercice des grandes libertés consacrées par le Traité, dont la libre circulation des travailleurs, s'atténue au profit d'une reconnaissance plus marquée des droits de l'individu. Cette évolution se ressent dans la possibilité pour les personnes de pouvoir se prévaloir de la libre circulation pour acquérir un diplôme ou une formation professionnelle à l'étranger, mais aussi pour prétendre accéder sans discrimination aux droits sociaux, à parité avec les ressortissants de l'Etat d'accueil, ou, le cas échéant, avec leur Etat d'origine, et ce sans qu'il puisse leur être opposé le régime « purement interne » de leur situation.

### **3.1.6 L'articulation entre l'économie et le social (droit de la concurrence et droit du travail : exercice du droit de grève)**

A cet égard, l'émergence depuis 1992 des droits fondamentaux participe à donner au citoyen qui se déplace dans l'Union un statut plus large que celui attaché à sa seule qualité d'opérateur économique.

La combinaison des articles 3, 26, notamment, du TFUE contribue, sous l'influence de la Cour de justice des communautés européennes, à donner une identité propre à la libre circulation des salariés et non salariés, non plus exclusivement limitée à assurer

---

<sup>12</sup> En complément, une proposition de directive relative à la portabilité des droits à pension complémentaire est en cours de discussion depuis 2005.

les mêmes conditions de vie et de travail que les ressortissants de l'Etat d'accueil, mais apte à garantir l'accès à un socle de valeurs fondamentales.

L'émergence de l'*homo civitatis* ne peut toutefois se concevoir qu'à la faveur d'une combinaison harmonieuse de l'exigence démocratique et de l'efficacité économique. Ainsi, le caractère fondamental s'attachant, par exemple, au droit de mener une action collective ne peut-il être de nature à faire échapper ladite action au champ d'application de l'article 49 du Traité, encadrant le libre établissement, même si la réglementation du droit de grève demeure de la compétence des Etats membres.

### **3.1.7 L'articulation entre le droit communautaire et les instruments internationaux**

La CJCE est conduite, tout en se limitant à la seule application de la législation communautaire, à se référer aux instruments internationaux, même s'ils se distinguent entre eux tant par leur contenu que par leur portée normative. Parmi ces instruments, la Cour est encline à entériner les droits fondamentaux des travailleurs, en procédant à des analyses comparatives entre les normes de droits dérivés et les conventions de l'Organisation internationale du travail. De fait, c'est en s'inspirant de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, qui revêt une signification particulière pour la Cour, que celle-ci hisse certains droits au rang des principes généraux du droit social communautaire.

### **3.1.8 Les principes généraux du droit communautaire**

En tant que tels, ces principes généraux, protégés dans l'ordre juridique communautaire, ne constituent pas pour autant des prérogatives absolues et peuvent supporter des restrictions, à condition que celles-ci répondent à des objectifs d'intérêt général poursuivis par la Communauté et qu'elles soient proportionnées au vu de l'objectif poursuivi.

### **3.1.9. Le contrat de travail et Rome I**

Autres éléments qui participent à la détermination de l'environnement du travailleur, lorsqu'il se trouve dans une situation transfrontalière, les règlements qui fixent de manière générale les dispositions encadrant les conditions de formation et d'exécution du contrat de travail, d'une part, et organisent l'attribution des compétences juridictionnelles, d'autre part.

Sous réserve de dispositions spécifiques, la convention de Rome sur la loi applicable et le règlement n° 44/2001 sur la compétence juridictionnelle mettent en œuvre différentes combinaisons poursuivant un objectif commun, à savoir définir des règles de rattachement à un territoire donné afin de délimiter un environnement apte à favoriser la protection juridique et judiciaire du travailleur.

Ainsi, l'article 6 de la première désigne la loi de l'Etat dans lequel le travailleur accomplit habituellement ses activités professionnelles. De même, l'article 19 du second institue-t-il en principe le *forum loci laboris*. Bien qu'il veuille à instituer un cadre protecteur de la partie la plus faible au contrat, le règlement n° 44/2001 peut, par la volonté des Etats de garantir une bonne administration de la justice, conduire à désigner la juridiction la plus favorable à l'employeur.

S'agissant de la Convention du 19 juin 1980, la loi applicable au contrat ne peut constituer opportunément un moyen pour les entreprises de contourner les effets économiques de la législation de l'Etat où elles fournissent temporairement leur prestation. Un équilibre subtil s'est progressivement mis en place qui puisse favoriser un tracé relativement étanche entre la libre circulation des travailleurs, le libre établissement et la libre prestation de services.

La législation et la jurisprudence communautaires contribuent à ce que la loi applicable au travailleur ne soit pas un facteur de distorsion de concurrence, un outil de dumping social.

La CJUE a précisé que lorsqu'un travailleur exerce ses activités dans plus d'un Etat membre, c'est la loi du pays où il exerce l'essentiel de ses obligations professionnelles qui s'applique, à savoir le lieu dans lequel ou à partir duquel le travailleur exerce effectivement ses activités (C-29/10). Par cet arrêt, la Cour promeut une interprétation commune de la notion de «loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail», figurant à l'article 19 du règlement n° 44/2001 ainsi qu'à l'article 8 du règlement n° 593/2008, qui font référence non seulement au pays d'accomplissement du travail, mais également à celui à partir duquel le travailleur exerce ses activités.

## Le contrat de travail et Bruxelles 1

Dans ce cadre, la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative au détachement, et sous réserve de quelques exceptions, fixe un cadre, où la capacité des Etats d'accueil à imposer l'application de leur législation est confortée.

La Cour, outre les considérations d'ordre public, a néanmoins enserré les pouvoirs des Etats d'accueil, en imposant que les obligations issues de leur législation ne soient imposées qu'à titre différentiel, comparativement aux droits acquis par le travailleur conformément à la législation lui étant initialement applicable. Encore convient-il que la législation applicable à titre différentiel, lui procure un avantage supplémentaire, et soit accessible à l'entreprise, qu'elle ne constitue pas en soi un frein à l'exercice de la libre prestation de services.

La directive du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur n'a finalement que conforté l'état du droit existant, en veillant cependant à réduire les

barrières réglementaires et administratives pesant sur les entreprises. La volonté du législateur communautaire s'est exprimée en faveur d'un « équilibre entre l'ouverture du marché et la sauvegarde des services publics, des droits sociaux et des droits des consommateurs »<sup>13</sup>.

Dans ce cadre, sont réaffirmées la spécificité sociale, la capacité des Etats à demeurer libres d'organiser leur niveau de protection sociale et les limites apportées à une exacerbation de la logique de concurrence, potentiellement porteuse de distorsion et de dérégulation au détriment du travailleur.

Ces différents éléments façonnent l'environnement économique, social, et juridique du travail. Progressivement, l'Union, dans les limites des compétences, croissantes, qui lui sont reconnues par les Etats membres, renforce la dimension sociale de l'Union, notamment à la faveur des droits attachés à la citoyenneté européenne. La CJCE veille à cet égard à affirmer les droits fondamentaux reconnus aux travailleurs, en modelant un équilibre qui ne soit pas constitutif d'une remise en cause des libertés communautaires consacrées par le Traité.

## **3.2 Instruments**

### **3.2.1 Textes**

Chapitre du TFUE consacré à la libre circulation des travailleurs  
Articles 45-48 du TFUE sur la libre circulation des travailleurs salariés

Articles 49-55/56-62 relatifs au libre établissement et à la libre prestation de services  
Deuxième partie du Préambule du Traité sur la citoyenneté européenne

### **3.2.2 Directives et règlements**

Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil, du 15 octobre 1968 modifié, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté<sup>14</sup>  
Directive n° 96/71/CE du 16 décembre 1996 sur le détachement des travailleurs  
Directive du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur

---

<sup>13</sup> Considérant 14 : « La présente directive n'affecte pas les conditions d'emploi, y compris les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, la durée minimale des congés payés annuels, les taux de salaire minimal, ainsi que la sécurité, la santé et l'hygiène au travail, que les États membres appliquent dans le respect du droit communautaire; elle n'affecte pas non plus les relations entre partenaires sociaux, y compris le droit de négocier et de conclure des conventions collectives, le droit de grève et le droit de mener des actions syndicales conformément aux législations et aux pratiques nationales respectant le droit communautaire. La présente directive ne s'applique pas aux services fournis par les agences de travail intérimaire. La présente directive n'affecte pas la législation des États membres en matière de sécurité sociale. »

<sup>14</sup> Suite aux élargissements de 2004 et de 2007, des dérogations au règlement (CEE) n° [1612/68](#) peuvent être adoptées. Les anciens États membres de l'UE sont ainsi autorisés à limiter la libre circulation des travailleurs en provenance des nouveaux États membres pendant une période transitoire durant de sept ans au plus.

Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant le règlement (CEE) n° 1612/68

Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté modifié

Convention de Rome du 19 avril 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles

Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale

### **3.2.3. Recommandations et Résolutions, Communications**

Communication de la Commission, du 11 décembre 2002, intitulée « Libre circulation des travailleurs - en tirer pleinement les avantages et les potentialités » COM (2002) 694 final -

### **3.2.4 Jurisprudence pertinente**

Citoyenneté de l'Union : C 85/96, Martinez Sala/Freistaat Bayern ; C 224/98, D'Hopp, 11 juillet 2002 ; C 152/05, Commission/Allemagne, 17 janvier 2008.

Libre circulation du travailleur : C 10/05, Mattern et Cikotic, du 30/03/2006 ; C 293/03, C 293/03, My, du 16 décembre 2004 ; C 3-90, Bernini / Minister van Onderwijs en Wetenschappen, du 26 février 1992 ; C 415/93, Union royale belge des sociétés de football association e.a. / Bosman e.a, du 15 décembre 1995 ; C 214/94, Boukhalfa / Bundesrepublik Deutschland, du 30 avril 1996 ; C 456/02, Trojani, du 7 septembre 2004 ; C 337/97, Meesen, du 8 juin 1999 ; C 214/94, Quintanilha, 12 mars 1996 ; C 283/99, Commission / Italie, 31 mai 2001 ; C 355/98, Commission / Belgique, du 9 mars 2000 ; C 212/99, Commission / Italie, du 26 juin 2001 ; C 277/99, Kaske, du 5 février 2002 ; C 413/01, Ninni-Orasche, du 16 novembre 2003 ; C 85/96, Martínez Sala / Freistaat Bayern, 12 mai 1998 ; C 15/96, Schönig-Kougebetopoulou / Freie und Hansestadt Hamburg, 15 janvier 1998.

Sécurité sociale/Discrimination : C 78/1, Kenny, 28 juin 1978 ; C-45/09, Gisela Rosenblatt/Oellerking Gebäudereinigungsges, 12 octobre 2010 ; C-102/10, Ingenierforeningen/Danemazrk, 12 octobre 2010 ; C-499/06, Halina Nerkowska/Zaklad Ubezpieczen Spolecznych Oddzial w Koszalinie, 22 mai 2008 ; C-212/06, Gouvernement de la Communauté française. Gouvernement wallon/ Gouvernement flamand, 1er avril 2008 ; C-559/07, Commission/Grèce, 26 mars 2009 ; C-388/07, The Incorporated rustees of the National Concil on Ageing/Secretary of State for Business, 5 mars 2009 ; 303/06, Coleman/Attridge Law et Steve law, 17 juillet 2008 ; C-54/07, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Rachismbestrijding N.V., 10 juillet 2008 ; C 506/06, Sabine Mayor/Backerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, 286 février 2008 ; C-104/09, Roca Alvarez/Sesa Start Espana ETT SA, 30 septembre 2010 ; C-555/07, Seda Küçükdeveci/Swedex GmbH & Co. KG, 19 janvier 2010 ;

Protection de la femme enceinte et congé parental : C-471/08, Sanna Maria Parviainen/Finnair Oyl, 1er juillet 2010 ; C-116/08, Christel Meerts/Proost NV, 22 octobre 2009 ;

Congé annuel : C-350/06, Schulz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund, 20 janvier 2009 ;

Définition du travailleur : C 66/85, Lawrie-Blum, du 3 juillet 1986, C 53/81, Levin, du 23 mars 1982 ; C 10/05, Mattern et Cikotic, du 30/03/2006 ; C 293/03, C 293/03 , My, 16 décembre 2004 ; C 3-90, Bernini / Minister van Onderwijs en Wetenschappen, 26 février 1992 ;

Situation purement interne : C 134/95, USSL n° 47 di Biella / INAIL, du 16 janvier 1997, C 64/96 et 65/96, Uecker et Jacquet, du 5 juin 1997

Défaut de rattachement au droit communautaire : C 147/87, Zaoui/CRAMIF, 17 décembre 1987 ;

Travailleur à la recherche d'un emploi : C 292/89, The Queen / Immigration Appeal Tribunal, ex parte Antonissen, 26 février 1991 ; C 389/99, Rundgren, 10 mai 2001 ; C-22/08, Vatsouras et Koupalantz/ARGE Nürnberg 900, 4 juin 2009

Emplois d'administration publique : C 473/93, Commission / Luxembourg, 2 juillet 1996 ; 290/94, Commission / Grèce, 2 juillet 1996 ; C 285/01, Burbaud, 9 septembre 2003

Entrée et séjour : C 190/98, Graf, 21 janvier 2000 ; C 68/89, Commission / Pays-Bas, 30 mai 1991 ;

Ordre public : C 41-74, Van Duyn, 4 décembre 1974 ; C 114/97, Commission / Espagne, 29 octobre 1998 ; C 503/03, Commission / Espagne, 31 janvier 2006 ; C 482/01, Orfanopoulos et Oliveri, 29 avril 2004 ; 348/96, Calfa, 19 janvier 1999.

Application du règlement 1408/71, sur le fondement de l'égalité de traitement et de la contribution à la circulation des travailleurs : notamment, C 215/99, Jauch, du mars 2001, C 205/04, Commission c. Espagne, du 23 février 2006 et C 287/05, Hendrix, du 11 septembre 2007.

Droits fondamentaux : C 136/79, National Panasonic, 26 juin 1980 ;

Les instruments internationaux peuvent fournir des indications dont il convient de tenir compte dans le cadre du droit communautaire : C 4/73, Nold KG/Commission, 14 mai 1974.

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme : C 222/84, Johnson/Chef of the Royal Ulster Constabulary ;



Libre accès à l'emploi : C 222/86, Unectef, 15 octobre 1987

Conciliation du droit de grève avec les exigences relatives aux libertés fondamentales communautaire : C 438/05, The International Transport Workers' Fédération /The Finnish Seamen's Union, 11 décembre 2007 ; C 341/05, Laval et Parteneri, 18 décembre 2007.

Libre établissement et libre prestation de services : C 51/96, Dellège, 11 avril 2000 ; C 171/02, Commission/Portugal, 29 avril 2004 ; C 330/03, Clegio, 19 janvier 2006 ; C 493/04, Platkowski, 9 mars 2006 ; C-50/08, Commission/France, 24 mai 2011 ;

Détachement : C 369/96, Arblade, du 23/11/1999 ; C 165/98, Mazzoleni et ISA, 15 mars 2001, C 439/99, Commission / Italie, du 15 janvier 2002 ; C 478/01, Commission / Luxembourg, 6 mars 2003 ; C-346/06, Dirk Ruffert/Land Niedersachsen du 3 avril 2008 ;

Compétence judiciaire : C 125/92, Mulox IBC, 13 juillet 1993 ; C 462/06, Glaxosmithkline, 22 mai 2008

### **3.3 Formateurs**

- experts nationaux (notamment du SGAE)
- experts de l'Union européenne
- juges de la Cour de justice des communautés européennes
- praticiens du monde des entreprises, des restructurations, et de la gestion de l'emploi, avocats spécialisés

### **3.4 Destinataires de la formation**

- juges juniors
- juges seniors
- procureurs juniors
- procureurs seniors

### **3.5 Méthodologie**

Ces formations sur des thèmes pratiques rencontrés au quotidien par les juges sont une priorité absolue (C3) et à destination des juges spécialisés en la matière. Une alternance de séminaire spécialisés, de sessions thématiques sur la jurisprudence, et d'ateliers pratiques avec études de cas élaborés à partir de jurisprudence européenne et leurs corrigés serait appropriée.

Des visites d'études à la CEJ et à la CEDH notamment pourraient compléter ces formations pour mieux appréhender le processus décisionnel de ces instances.

## LES RELATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DE TRAVAIL

L'évocation de l'Europe sociale, si elle constitue le moyen d'appréhender la volonté retenue des Etats membres de se départir de leurs compétences dans un domaine particulièrement attaché à leurs traditions, à leur organisation socio-politique, n'en demeure pas moins l'occasion d'identifier l'action engagée par l'Union en faveur de la consécration d'un ensemble de droits protecteurs des travailleurs.

Ces droits s'imposent aux Etats membres comme des prescriptions minimales auxquelles, il ne peut être dérogé.

### Contenu de la formation

Une formation sur ces principaux droits s'avère indispensable et pourrait porter sur les points thématiques suivants, ici choisis car ils donnent lieu à des contentieux auxquels sont confrontés régulièrement les magistrats concernés dont les décisions sont très attendues par les justiciables, s'agissant de questions sensibles souvent portées par des avocats spécialisés :

#### 4.1.1 Egalité et lutte contre les discriminations (sexe, âge, handicap,...)

La pierre angulaire de ces droits réside dans l'affirmation du principe d'égalité, en particulier l'égalité entre les hommes et les femmes, avec pour corollaire la lutte contre les discriminations qui procèdent de directives différenciées selon leur champ d'application personnel et matériel.

Le principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes figure à l'article 157 du TFUE. Initialement cantonné à la seule rémunération, le spectre du principe d'égalité s'est progressivement étendu à différents domaines, par la volonté délibérée de la CJCE. Sont ainsi concernés l'accès à l'emploi, les conditions de travail, le droit aux prestations sociales,...

L'implication de la Communauté a été réaffirmée par le Traité d'Amsterdam, notamment par l'introduction du concept d'intégration de l'égalité des chances et l'objectif d'éliminer les inégalités dans toutes ses activités.

Dans ce cadre, la Communauté a engagé un travail de refonte des directives existantes, dans un souci d'efficacité et de lisibilité. Ainsi, la directive [2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006 va-t-elle abroger et se substituer à quatre directives antérieures, à compter du 15 août 2009 ([75/117/CEE](#) relative à l'égalité de rémunération, [76/207/CEE](#) (modifiée par la directive [2002/73/CE](#)) relative à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, [86/378/CE](#) (modifiée par la directive [96/97/CE](#)) relative aux régimes professionnels de sécurité sociale, Directive [97/80/CE](#) (modifiée par la directive [98/52/CE](#)) relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe).

En revanche, cette refonte n'interfère pas sur trois autres directives intéressant l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale (79/7/CE du 19 décembre 1978), de protection des travailleuses enceintes (92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992) et de congé parental (96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996) . Cette dernière directive a toutefois été abrogée par la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental. En vertu de celle-ci, ce congé ne peut être inférieur à 4 mois, il peut être partagé entre les deux parents, les conditions de sa rémunération sont déterminées par les Etats membres.

La directive 2006/54/CE réaffirme que l'égalité entre hommes et femmes est un principe fondamental du droit communautaire, y compris dans le monde du travail. Sont particulièrement visées les questions relatives à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et les régimes de sécurité sociale. L'égalité en termes de rémunération impose qu'un travail égal ou de valeur égale doit être rémunéré de la même manière qu'il soit effectué par un homme une femme<sup>15</sup>.

La directive prévoit que les États membres prennent les mesures nécessaires pour veiller à ce que tout préjudice découlant d'une discrimination fondée sur le sexe donne lieu à une réparation ou à une indemnisation. La directive ne fixe pas de plafond maximal concernant une telle réparation ou compensation. Seul un principe de proportionnalité par rapport au dommage subi doit guider la décision.

En outre, elle a pour effet de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement en étendant aux régimes professionnels de sécurité sociale les règles en matière de charge de la preuve. Les dispositions relatives à la charge de la preuve seront donc applicables à tous les domaines relevant de l'application matérielle de la directive.

Dans le domaine de l'emploi, ces textes ont été complétés par deux autres directives, prises sur le fondement de l'article 13 du Traité CE, intéressant les discriminations respectivement fondées sur la race ou l'origine ethnique (2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000) et sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000).

Ces directives précisent la définition de la discrimination, qui peut être directe ou indirecte<sup>16</sup>, instituent un régime de renversement de la charge de la preuve et organisent des voies d'action spécifiques.

Bien évidemment cet arsenal textuel ne fait qu'ajouter à l'article 18 TFU qui prohibe toutes formes de discrimination fondée sur la nationalité.

---

<sup>15</sup> Les récentes études conduites au niveau de l'Union attestent que des progrès notables peuvent être enregistrés en termes de taux d'emploi des femmes (59 %). En revanche, la part des femmes travaillant à temps partiel (31 %) demeure quatre fois supérieur à celle des hommes. Pour ce qui est de la rémunération, la ségrégation professionnelle reste toujours active, puisqu'un écart de rémunération de 17,4 % peut toujours être observé en 2007.

<sup>16</sup> En principe, une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. S'agissant de la discrimination indirecte, celle-ci peut être identifiée lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes.

#### **4.1.2 Formation professionnelle**

Parallèlement, une attention de l'Union est portée au développement personnel du travailleur, particulièrement par l'accès à la formation professionnelle. Sur cette question, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux stipule que tout travailleur, sans discrimination fondée sur la nationalité, doit avoir accès à la formation professionnelle, dans le prolongement de l'article 166 du TFUE

#### **4.1.3 Les différentes protections (femmes enceintes, CDD, personnels intérimaires,...) ;**

A l'égard de certaines populations de travailleurs, la Communauté intervient pour instituer des protections.

C'est ainsi que la directive n° 94/33/CE prohibe le travail des jeunes de moins de 15 ans, ou soumis à l'obligation scolaire.

De même, la directive n°1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 a repris les termes de l'accord-cadre conclu le 18 mars 1999 entre les partenaires sociaux communautaires sur les contrats de travail à durée déterminée. En application de la directive, et afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou relations à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, introduisent l'une ou plusieurs des mesures suivantes (en tenant compte des besoins des secteurs spécifiques et des catégories de travailleurs) :

- des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;
- la durée maximum totale de contrats et relations de travail à durée déterminée successifs;
- le nombre de renouvellements.

Sur le fondement de l'accord-cadre précité, la Communauté a également pris des mesures de protection à l'égard des personnels intérimaires<sup>17</sup>.

Enfin, sans prétendre à l'exhaustivité, la directive 95/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992 assure des mesures de protection en faveur des travailleuses enceintes. Ces mesures tendent à écarter tout risque inhérent à l'exposition à certaines substances, et à prévenir tout travail de nuit. Dans un souci de protection, le congé de maternité ne peut être inférieur à quatorze semaines, dont deux semaines obligatoires avant l'accouchement<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Directive 2008/04/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008.

<sup>18</sup> Une nouvelle directive est actuellement en discussion, elle prévoit que le congé de maternité pourrait être porté à vingt semaines, dont un congé de six semaines obligatoirement pris après l'accouchement.

La directive institue une interdiction de licencier les femmes pour des raisons liées à leur état pour la période allant du début de la grossesse jusqu'à la fin de l'arrêt de travail. Des mesures de protection doivent être prises pour protéger les travailleuses contre les conséquences d'un licenciement illégal.

Les droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, doivent être assurés. Pour le cas du congé de maternité, la rémunération et la prestation sont jugées adéquates lorsque les revenus sont au moins équivalents à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par les législations nationales. Ce droit à rémunération ou prestation peut être soumis à des conditions d'ouverture, à l'exception d'une condition de périodes de travail préalable supérieures à douze mois, immédiatement avant la date présumée de l'accouchement.

#### **4.1.4 Transfert d'entreprise, licenciement collectif, insolvabilité de l'employeur**

Hors de ces protections particulières, la Communauté est intervenue, timidement, pour fixer des normes influant sur les conditions des travailleurs au sein de l'entreprise.

C'est d'abord sur le terrain des restructurations qu'une législation a été adoptée dans les années 70, même si elles ont pris leurs pleins effets dans les années 90.

Il convient en premier lieu de citer la directive du Conseil du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs -codifiée par la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998. Celle-ci institue une obligation de consultation des représentants des travailleurs. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements et d'en atténuer les conséquences notamment par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant le reclassement ou la reconversion des travailleurs licenciés.

Avec la constitution du marché unique, et les possibilités de reconfiguration économique et industrielle qu'offrait l'abaissement des frontières, la Communauté a également été conduite à adopter la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises – modifiée par la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001. Cette instrument vise à assurer la continuité des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, à savoir le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire. Selon la directive, ledit transfert ne constitue pas un motif de licenciement valable pour l'employeur confronté au transfert. Un licenciement peut intervenir, cependant, pour des raisons économiques, techniques ou

d'organisation ou bien pour certaines catégories de travailleurs qui ne sont pas couverts par la législation en matière de protection contre le licenciement.

Enfin, la Communauté a fixé dans la directive 80/987/CEE du Conseil, du 20 octobre 1980 les mesures garantissant une protection aux travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur – complétée et codifiée par la directive 2008/94/CE DU Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008.

Cette directive rappelle aux Etats membres la nécessité de « mettre en place une institution qui garantisse aux travailleurs le paiement des créances impayées ». La Directive fixe des principes essentiels et laisse une grande marge de manœuvre aux Etats membres dans leur mise en application. Notamment, il revient aux Etats membres de préciser la situation d'insolvabilité de l'employeur, la directive indiquant toutefois qu'elle correspond à « l'ouverture d'une procédure collective entraînant le dessaisissement partiel ou total de l'employeur ».

La garantie des salaires doit profiter au plus grand nombre possible de salariés. La directive interdit expressément que les Etats membres puissent exclure de ce bénéfice les salariés à temps partiel, les travailleurs intérimaires ainsi que les salariés ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée. La directive proscrit également que la protection accordée aux salariés soit subordonnée à une « durée minimale du contrat de travail ou de la relation de travail ». S'agissant de l'étendue de la période garantie, il appartient aux Etats membres de définir « la durée de la période donnant lieu au paiement des créances impayées par l'institution de garantie ». La directive précise que doit être garantie la rémunération des trois derniers mois de salaire au minimum précédant l'ouverture de la procédure collective.

La directive autorise les Etats membres à prévoir des plafonds aux paiements effectués par l'institution de garantie sous réserve que ces plafonds correspondent « à un seuil socialement compatible avec l'objectif social de la directive ».

#### **4.1.5 Information et consultation –la revalorisation du dialogue social**

Pour prévenir les résistances étatiques, et se conformer aux pratiques de certains Etats membres qui privilégient l'édiction de normes de travail par les partenaires sociaux, et non par l'intervention systématique de la puissance publique, la Communauté a adopté différents instruments devant favoriser le dialogue social au sein de l'entreprise.

Le dispositif d'ensemble repose sur une norme générique et sur des directives fixant un régime de consultation des travailleurs, lato sensu, adapté à différentes structures de nature communautaire.

La directive [2002/14/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne institue un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs. En vertu de cet instrument, les modalités d'information et de consultation sont définies et appliquées dans le respect de la législation nationale et des pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les

différents États membres. Lors de la définition et de la mise en application de ce cadre, les employeurs et les représentants des travailleurs coopèrent dans le respect de leurs droits et obligations réciproques. La directive s'applique soit aux entreprises employant dans un État membre au moins 50 travailleurs, soit aux établissements employant dans un État membre au moins 20 travailleurs.

L'information et la consultation des travailleurs concernent trois domaines touchant à l'entreprise:

- les évolutions de nature économique, financière et stratégique;
- la structure et l'évolution prévisible de l'emploi ainsi que les mesures qui en découlent;
- les décisions pouvant entraîner des modifications substantielles dans l'organisation du travail et dans les relations contractuelles.

Dans le cas d'une violation grave constatée, ayant des conséquences directes et immédiates en termes de modifications substantielles ou de rupture des contrats ou des relations de travail, les décisions adoptées ne produisent pas d'effets juridiques. Cette situation est maintenue tant que l'entreprise ne s'est pas acquittée de ses obligations en matière d'information et de consultation. Si cela devient impossible, l'employeur doit établir une réparation adéquate suivant les modalités et les procédures mises en place dans les États membres.

#### **4.1.6 Les structures européennes (l'entreprise à dimension européenne, la SE, la SCE,...)**

S'agissant des normes attachées à la structure d'une entreprise considérée, la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 a institué différentes règles d'information et de consultation des travailleurs applicables aux entreprises<sup>19</sup> ou groupes de dimension communautaire<sup>20</sup>. Cette directive impose l'ouverture d'une procédure de négociation, aux fins de détermination des modalités d'information et de consultation au sein de l'entreprise ou du groupe, mais ne préjuge en rien des moyens envisagés pour y parvenir. La procédure de négociation suppose un échange entre la direction et un groupe spécial de négociation constitué à cet effet, la mise en place d'un comité d'entreprise européen devant suppléer le caractère infructueux de cet échange. En 2007, soit plus de dix ans après l'entrée en vigueur de la directive, seules 650 entreprises ou groupes d'entreprises avaient mis en place des modalités de négociation ad hoc.

---

<sup>19</sup> Entreprise à dimension communautaire : entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans l'ensemble des États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux ;

<sup>20</sup> Groupe d'entreprises de dimension communautaire: groupe d'entreprises remplissant au moins les 3 conditions suivantes:

- il emploie au moins 1000 travailleurs dans les États membres;
- il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents;
- au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre.

Dans la même veine, la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs complète le règlement fixant les éléments constitutifs de la société européenne. Ces dispositions ont pu être adoptées après 30 ans de négociation sur le fondement de deux principes, à savoir, la détermination des modalités d'implications des travailleurs négociée par un groupe spécial de négociation, ou, à défaut, l'application des dispositions de la législation nationale de l'Etat où est implantée la société européenne, d'une part, et le maintien des règles de participation aux instances dirigeantes, dans le respect de la règle « avant-apres », et ce plus précisément à l'attention des Etats membres qui connaissent des formes de gestion des entreprises où sont traditionnellement associés les travailleurs, d'autre part.

Une directive équivalente a également été conçue en accompagnement de l'institution du statut de société coopérative européenne<sup>21</sup>.

#### **4.1.7 Sécurité au travail, temps de travail, dignité au travail**

La Communauté intervient enfin pour édicter des mesures d'harmonisation en matière de sécurité au travail. A la faveur de l'article 118 A dans le Traité CE, issu de l'Acte unique de 1986, l'acquis législatif dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail est particulièrement conséquent, avec plus de cinquante directives adoptées. Ce kaléidoscope normatif s'adapte par essence à la spécificité des publics particuliers (jeunes, maternité,..), mais aussi des secteurs d'activité ou des risques visés (amiante, bruit, manutention,...).

De fait, c'est la directive n° 89/391/CEE du 11 juin 1989 modifiée<sup>22</sup>, de portée générale, qui fixe le principe d'une réduction des accidents du travail. Pour satisfaire cet objectif, la directive impose des obligations tant aux employeurs qu'aux salariés.

Les employeurs sont tenus :

- d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, notamment sur la base des principes généraux de prévention énumérés, sans charges financières pour les travailleurs;
- d'évaluer les risques professionnels, y compris dans le choix des équipements et dans l'aménagement des lieux de travail, et de mettre en place les services de protection et de prévention;
- de tenir une liste et établir des rapports concernant les accidents de travail;
- d'organiser les premiers secours, la lutte contre l'incendie, l'évacuation des travailleurs et prendre les mesures en cas de danger grave et immédiat;

---

<sup>21</sup> Directive [2003/72/CE](#) du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

<sup>22</sup> Directive [89/391/CEE](#) du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail



-d'informer les travailleurs, les consulter et permettre leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail;

-d'assurer que chaque travailleur reçoive une formation suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé durant le temps de travail.

Pour leur part, les travailleurs doivent :

- utiliser correctement les machines et autres moyens, l'équipement de protection individuelle ainsi que les dispositifs de sécurité;

- signaler toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat, toute défectuosité des systèmes de protection;

- concourir à l'accomplissement des exigences de protection sanitaire imposées pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques.

L'employeur, soumis à une obligation générale de sécurité, doit veiller en permanence à la bonne information de ses subordonnés. A ce titre, il doit veiller à l'organisation de formation. Mais, sa tâche la plus prégnante est d'assurer une information permanente sur l'évolution du risque, adaptée aux fluctuations des circonstances.

La directive laisse aux Etats membres le soin d'imposer une procédure d'information/consultation à destination de l'ensemble des salariés, ou réservée à leurs seuls représentants.

Conformément à son objectif, la directive institue le droit de retrait en faveur du travailleur confronté à un danger immédiat et non susceptible d'être évité.

L'attention de la Communauté dans le domaine de la santé et de la sécurité se porte également sur la durée et le rythme de travail.

Différentes directives ont été adoptées pour établir certaines normes s'agissant de la durée du travail et le temps de repos.

En application de la directive 2002/88/CE<sup>23</sup>, sur une période de 24 heures, onze heures de repos doivent être accordées. S'agissant de la durée hebdomadaire de travail, celle-ci ne peut dépasser quarante-huit heures, heures supplémentaires comprises. Une marge d'appréciation est laissée aux Etats membres qui peuvent satisfaire à leurs obligations, en interprétant les durées maximales de travail comme des moyennes, appréciées par référence à des périodes limitées dans la durée.

Le travail de nuit fait l'objet d'un traitement particulier. Sa durée ne doit pas excéder huit heures en moyenne par vingt-quatre heures. Les travailleurs de nuit doivent bénéficier d'un niveau de protection en matière de santé et de sécurité adapté à la nature de leur travail. S'ils sont jugés inaptes, ils doivent être transférés, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour. L'employeur qui organise le travail selon un certain rythme doit tenir compte du principe général d'adaptation du travail à l'homme notamment en vue d'atténuer le travail monotone et

---

<sup>23</sup> Directive [2003/88/CE](#) du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

cadencé. L'employeur qui fait appel aux travailleurs de nuit doit en informer les autorités compétentes en matière de santé et de sécurité.

## **4.2 Instruments et arrêts**

### **4.2.1 Textes généraux**

Articles 18 TUE et 157 du TFUE

### **4.2.2 Directives et règlements relatifs au droit social européen**

Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ;

Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 modifiée relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale ;

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail

Directives citées dans le corps du texte ci-avant.

### **4.2.3. Recommandations et Résolutions-Documents et projets**

Rapport de la Commission sur la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements [SEC(2007) 812].

Documents :

Le droit communautaire et européen et la prohibition des discriminations en matière d'emploi et de travail – Observatoire du droit européen

Présentation d'un plan d'accompagnement des restructurations

Projets : néant

### **4.2.4 Jurisprudence pertinente**

Discrimination/ :

Egalité de traitement : C 6/71, Rheinmüblen Düsseldorf, 27 octobre 1971 ; C 810/79, Überschär, 8 octobre 1980 ; C 443/06, Hollmann, 11 octobre 2007

Discrimination formelle et matérielle : C 13/63, Italie/Commission, 17 juillet 1963

Discrimination fondée sur le sexe: C 149/77, Defrenne, 15 juin 1978 ; C 13/94, P c/S, 30 avril 1996 ; C295/98, Tanja Krei, 11 janvier 2000 ; C 197/96,

Commission/République Française, 13 mars 1997; C 32/93,

Discrimination relative à la rémunération : C 167/97, Seymour, 9 février 1999 ; C 381/99, Brunnhofer, 26 juin 2001 ;

Discrimination fondée sur la nationalité : C 36/74, Walrave et Koch, 12 décembre 1974 ; C 61/77, Commission/Irlande, 16 février 1978 ;

Discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique : C 54/07, Feryn, 10 juillet 2008

Discrimination fondée sur l'âge : C 144/04, Mangold, 22 novembre 2005 ; C 427/06, Bartsch, 22 septembre 2008

Discrimination fondée sur la maternité : C 179/88, Hertz, 19 novembre 1990 ; Carole Louise Webb, 14 juillet 1994 ; C 506/06, Mayr, 26 février 2008 ; C 394/96, Mary Brown, 30 juin 1998 ;

Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle : C 267/06, Maruko, 1er avril 2006

Discrimination fondée sur le handicap : C 13/05, Chacon Navas, 11 juillet 2006

Licenciement collectif / : C 91/81, Commission/Italie, 8 juin 1982 ; C 284/83, Nielsen & son, 12 février 1985 ;

Calcul des seuils d'effectif : C 386/05, CGT, 18 janvier 2007

Consultation des représentants des travailleurs : C 382/92, Commission/Royaume-Uni, 8 juin 1994 ; C 188/03, Junk, 27 janvier 2005

Notion d'établissement : C 449/93, Rockfon, 7 décembre 1995 ; C 270/05, Athinaïki, 15 février 2007

Notion de licenciement : C 55/02, Commission/Portugal, 12 octobre 2004 ; C 188/03, Junk, 27 janvier 2005

Transfert d'entreprise/

Activités administratives : C 298/94, Henke, 15 octobre 1996

Absence de lien entre deux entreprises attributaires successivement d'un marché : C 172/99, 25 janvier 2001

Faillite : C 179/83, FNV, 7 février 1985 ; C 105/84, Danmois Inventar, 11 juillet 1985; C 319/94, Dethier Equipement, 12 mars 1998

Entité économique : C 29/91, Redmond Stichting, 19 mai 1992 ; C 13/95, Süzen, 11 175/99, Mayeur, 26 septembre 2000

Convention collective : C 287/86, Landsorganisationen, 17 décembre 1987 ; C 209/91, Rask et Christensen, 12 novembre 1992 ; C 499/04, Werhof, 9 mars 2006

Date du transfert : C 305/94, Rotsart, 14 novembre 1996 ; C 478/03, Celtec, 26 mai 2005

Droits du salarié liés à l'ancienneté : C 343/98, Collino et Chiappero, 14 septembre 2000

Entreprise de travail intérimaire : C 458/05, Jouini e.a., 13 septembre 2007

Licenciement en cas de réduction de la rémunération : C 171/94, Merckx, 7 mars 1996

Régimes complémentaires de prévoyance : C 278/05, Robins e.a., 25 janvier 2007  
Refus du transfert par le salarié : C 132/91, Kastikas e.a., 16 décembre 1992 ; C 399/96, Europieces, 12 novembre 1998  
Sous-traitance : C 51/00, Temco, 24 janvier 2002  
Concession d'un marché par un organisme public : C 173/96, Hidalgo, 10 décembre 1998  
Nullité du licenciement : C 101/87, Bork International, 15 juin 1988  
Transfert à l'Etat : C 425/02, Delahaye, 11 novembre 2004  
Transmission des contrats : C 362/89, D'Urso e.a., 25 juillet 1991

#### Insolvabilité/

Insolvabilité et Egalité de traitement : C 479/93, Francovich/Italie, 9 novembre 1995  
Définition de la survenance de l'insolvabilité : C 373/95, Maso e.a, 10 juillet 1997; C 160/01, Mau, 15 mai 2003  
Définition de la rémunération : C 442/00, Rodriguez Caballero, 12 décembre 2002 ; C 520/03, Olaso Valero, 16 décembre 2004 ; C 498/06, Robledillo Nunez, 21 février 2008  
Plafond des creances garanties : C 19/01, Barsotti, 4 mars 2004  
Présence économique stable : C 310/07, Holmqvist, 16 octobre 2008  
Discrimination : : C 442/00, Rodriguez Caballero, 12 décembre 2002  
Institution de garantie compétente : C 117/96, Mosbaek, 17 septembre 1997 ; C 198/98, Everson et Barras, 16 décembre 1999 ; C 81/05, Cordero Alonso, 7 septembre 2006  
Participation au capital : C-30/10, Lotta Andersson /Staten genom Kronofogdemyndigheten i Jönköping, Tillsynsmyndigheten, 10 février 2011 ;

### **4.3 Formateurs**

- experts nationaux (notamment du SGAE)
- experts de l'Union européenne
- juges de la Cour de justice des communautés européennes
- praticiens du monde des entreprises, des restructurations, et de la gestion de l'emploi

### **4.4 Destinataires de la formation**

- juges juniors
- juges seniors
- procureurs juniors
- procureurs seniors

### **4.5 Méthodologie**

Ces formations sur des thèmes pratiques rencontrés au quotidien par les juges sont une priorité absolue (C3) et à destination des juges spécialisés en la matière. Une alternance de séminaire spécialisés, de sessions thématiques sur la jurisprudence, et d'ateliers pratiques

avec études de cas élaborés à partir de jurisprudence européenne et leurs corrigés serait appropriée.

Des visites d'études à la CEJ et à la CEDH notamment pourraient compléter ces formations pour mieux appréhender le processus décisionnel de ces instances

## 5. CONCLUSION

Depuis le traité de Rome, la Communauté voulue par Jean Monet s'est davantage intéressée aux questions relatives à la circulation des marchandises et à l'intégration financière qu'aux sujets de nature sociale. Il est vrai que les Etats membres n'ont pas souhaité se défaire de leurs compétences intéressant le travail, la santé et la protection sociale<sup>24</sup>.

Il demeure que les traités successifs, la jurisprudence communautaire et l'adéquation des réponses prises au plan communautaire en réponse aux périodes d'instabilité économique ont pu contribuer à l'émergence de ce que certains qualifient d'Europe sociale.

Cette Europe trace son chemin à mesure que s'effacent les obstacles successifs.

L'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, et de son corollaire, la Charte des droits fondamentaux, devrait constituer une nouvelle étape de sa construction.

D'ores et déjà, la consécration de la citoyenneté européenne a participé à un renforcement des droits concédés par les Etats aux individus, y compris les travailleurs.

Il reste que la conception même de l'Europe sociale demeure encore évanescence. Différents éléments participent de cette situation : les compétences de l'Union circonscrites pour l'essentiel à la détermination de prescriptions minimales, un dialogue social encore embryonnaire à l'échelle européenne et une construction jurisprudentielle prétorienne de la CJCE qui façonne cette Europe soit en déterminant le rôle assigné aux juges nationaux, soit encore en consacrant une mesure d'application directe, soit encore en soustrayant à la compétence des Etats membres la définition des concepts juridiques qui doivent recevoir une acception communautaire.

L'ensemble de ces éléments contribue assurément à conférer une dimension fragmentaire au droit social, en général, et du droit du travail, en particulier, tels qu'ils se déploient au sein de l'Union<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Discours de M. Sarkozy, Président de la République et Président du Conseil en exercice devant le Parlement européen, le 10 juillet 2008 : « ..., jusqu'à présent, les États membres ont toujours voulu que la politique sociale soit d'abord de dimension nationale. Parce que les retraites, parce que la santé sont d'abord des questions de dimension nationale. »

<sup>25</sup> Conclusions de M. Domaso Ruiz-Jarabo Colomer, Avocat général, dans l'affaire Mirja Juuri/Fazer Amica Oy : « le droit social communautaire se définit par sa structure fragmentaire. Il se compose de certaines règles destinées à résoudre des problèmes spécifiques qui surgissent au cours de la relation de travail. Il représente, métaphoriquement, un secteur constitué en archipel, dont les îlots n'apparaissent pas toujours reliés entre eux par des ponts. »

La crise financière de 2008-2009 n'a pas à cet égard manqué de faire émerger un grand nombre de critiques à l'encontre de l'UE, fondées notamment sur le manque de visibilité de l'Europe sociale

Une formation de base et avancée en droit communautaire du travail selon les indications synthétisées dans ce document ne devrait pas manquer de lever cette suspicion, au moins pour les magistrats naturellement appelé à s'investir dans cette matière.