



## BRÈVES EUROPÉENNES N° 17

Cour de justice des communautés européennes (CJCE)

Quatre décisions à retenir ....

### Prévention des abus liés aux CDD successifs

L'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée (CDD) successifs est une préoccupation à échelle communautaire. *Pour prévenir de tels abus, la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, est intervenue en la matière et la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) s'est récemment penchée sur son interprétation.*

Dans une décision du 23 avril 2009\*, cette dernière, interrogée par la Grèce sur la conformité de la transposition de la directive, a dû préciser les conditions de mise en œuvre de ce texte. Pour atteindre l'objectif visé de prévention des abus, les dispositions de la directive prévoient que les États, « quand *il n'existe pas de mesures légales équivalentes* », introduisent dans leur législation une ou plusieurs des mesures suivantes : des raisons objectives justifiant le renouvellement de contrats à durée déterminée, la durée maximale totale de tels contrats et le nombre autorisé de renouvellements de ces contrats.

Ce dispositif ne doit pas, en outre, entraîner une régression du niveau général de protection des travailleurs à durée déterminée. La Cour a rappelé que la notion de « *raisons objectives* » doit être entendue comme « *visant des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée* », celles-ci pouvant résulter de la nature particulière des tâches et de leurs caractéristiques ou de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un État membre.

Février 2010



De plus, la Cour a précisé que le principe de non-régression, qui participe à « l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, ainsi qu'à l'existence d'une protection sociale adéquate des travailleurs », doit s'appliquer à toute personne en CDD, fut-il le premier et unique contrat de travail conclu. *Ainsi, la CJCE a jugé qu'il est interdit d'adopter une réglementation nationale, sous prétexte de transposition, lorsqu'une législation nationale, équivalente au sens de la directive, est déjà en place et que la nouvelle réglementation rabaisse le niveau de protection des travailleurs en CDD.*

Notons que la France a d'ores et déjà intégré ces dispositions à travers la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique. Ces dispositions sont insérées dans le statut général des fonctionnaires.

\*CJCE, 23 avril 2009, aff. jointes C-378/07 à C-380/07, Angelidaki.

### **Un arrêt de la CJCE condamne la France pour non transposition d'une directive visant à améliorer la sécurité des travailleurs**

La protection sanitaire sur les lieux de travail est, aujourd'hui, largement réglementée et de nombreuses obligations ont été imposées par le droit communautaire. Ainsi, la directive du Conseil, du 12 juin 1989, concerne la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Cette directive a d'ailleurs servi de base à d'autres textes intervenus dans des domaines spécifiques.

*La France a, en la matière, été condamnée par la Cour de justice des communautés européennes qui a jugé, dans un arrêt du 5 juin 2008, que l'État avait opéré une transposition incomplète et non conforme de ladite directive.*

Ce texte pose de nombreuses obligations à l'égard des employeurs :

- assurer, par la prévention, la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail,

**Février 2010**



- évaluer les risques professionnels, y compris dans le choix des équipements et dans l'aménagement des lieux de travail,
- tenir une liste et établir des rapports sur les accidents de travail,
- informer les travailleurs et les consulter,
- organiser les premiers secours, la lutte contre l'incendie, l'évacuation du personnel en cas de danger grave et immédiat,
- former les travailleurs, de façon suffisante et adéquate, à la sécurité et à la santé durant le temps de travail.

*S'agissant des salariés, ils doivent utiliser correctement les machines, l'équipement de protection individuelle ainsi que les dispositifs de sécurité, signaler toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat et toute défectuosité des systèmes de protection.*

La CJCE a considéré que bien que la directive ait « fait l'objet d'un certain nombre de mesures de transposition dans l'ordre juridique français, notamment par le truchement de différents ajouts et modifications aux dispositions pertinentes du Code du travail », **la France**, « en ne prenant pas, dans le délai prescrit, toutes les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires » pour assurer la transposition de la directive en cause, « a manqué aux obligations qui lui incombent ». De nouvelles améliorations devraient donc être adoptées prochainement en matière de protection de la santé au travail.

### **Un arrêt de la CJCE pour protéger les victimes de discriminations « indirectes »**

Pour la première fois, et par un arrêt du 17 juillet 2008, la Cour de justice des Communautés européennes a consacré l'interdiction de discrimination « par ricochet » en considérant que l'application de la directive européenne du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, n'est pas limitée aux seules personnes handicapées.

**Février 2010**



Elle peut être ainsi invoquée par la mère d'un enfant handicapé, victime de discrimination et de harcèlement sur son lieu de travail du fait du handicap de son enfant.

En l'espèce, il s'agissait d'une secrétaire juridique, salariée dans un cabinet d'avocat au Royaume-Uni, qui s'est estimée victime d'un licenciement implicite et d'un traitement moins favorable que celui réservé aux autres employés du fait qu'elle avait la charge principale de son enfant handicapé auquel elle prodiguait l'essentiel des soins nécessaires.

*Son employeur aurait notamment refusé, lors de son retour de congé maternité, de la réintégrer dans l'emploi qu'elle occupait et de lui accorder une souplesse horaire pourtant consentie à ses collègues, parents d'enfants non handicapés.*

Ce traitement discriminatoire et le harcèlement qu'elle aurait subi l'auraient ainsi conduite à accepter une mise au chômage volontaire et, donc, la fin de son contrat de travail.

La Cour, saisie de questions préjudicielles, a dû déterminer si la directive invoquée, ayant pour but de lutter contre toutes formes de discrimination, notamment celles fondées sur le handicap, doit être interprétée comme étant limitée aux seules personnes handicapées, ou si elle protège, de la même manière, les personnes victimes de discriminations en raison de leur relation avec une personne handicapée.

*Dans cette affaire, la Cour a jugé que «lorsqu'un employeur traite un employé n'ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu'un autre employé ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, et qu'il est prouvé que le traitement défavorable, dont cet employé est victime, est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe » posée par la directive en cause, de même qu'est interdit tout comportement indésirable constitutif de harcèlement indirect.*

Février 2010



## **Le traitement des données à caractère personnel juridiquement encadré**

**Dans une décision du 16 décembre 2008 (aff. C-524/06, Heinz Huber c/Bundesrepublik Deutschland), la Cour de justice des Communautés européennes a été amenée à examiner la légalité d'un fichier allemand, intitulé «Registre central des étrangers», recensant tous les citoyens de l'Union européenne non ressortissants allemands résidant sur le territoire.**

Un ressortissant autrichien, installé en Allemagne depuis plusieurs années et y exerçant une activité professionnelle, conteste la légalité de ce fichier dans lequel il est inscrit et, s'estimant victime de discrimination du fait de l'absence d'un fichier similaire pour les ressortissants allemands, porte sa requête devant la justice communautaire.

Le Ministère de l'Intérieur allemand, en charge de la tenue du fichier en cause, a fait valoir deux arguments : le fichier a, d'une part, une finalité statistique et, d'autre part, une finalité de lutte contre la criminalité.

- Sur le premier point, la Cour a considéré que, bien que les États soient autorisés à constituer de tels fichiers, afin notamment de connaître les flux migratoires affectant leur territoire, la collecte et la conservation de données nominatives n'est pas nécessaire, l'objectif statistique pouvant être atteint par le traitement de données anonymes.
- S'agissant des fins de lutte contre la criminalité, la Cour rappelle qu'un tel objectif *«vise nécessairement la poursuite des crimes et des délits commis, indépendamment de la nationalité de leurs auteurs»*, et juge ainsi que le fichier en cause constitue une discrimination contraire au droit communautaire.

*À travers cet arrêt, la Cour a précisé le cadre juridique dans lequel peuvent être établis de tels fichiers en affirmant que les données à caractère personnel peuvent être collectées uniquement pour des finalités déterminées et licites, et leur traitement doit viser uniquement les finalités pour lesquelles elles ont été collectées.*

**Février 2010**



### Rappel :

La Cour de Justice veille au respect du droit communautaire et à l'application des traités. Instituée en 1952 par le Traité de Paris, la **Cour de justice des Communautés européennes** située au Luxembourg (ce qui lui vaut également son surnom de « Cour de Luxembourg », par opposition à la Cour européenne des droits de l'homme, qui siège à Strasbourg), est une institution juridictionnelle qui veille au respect du droit de l'Union européenne : *à savoir l'applicabilité directe du droit communautaire dans les États membres et la primauté du droit communautaire sur le droit national.*

*Ces quatre décisions de la CJCE nous sont apparues pertinentes dans l'interprétation des textes applicables sur les deux secteurs, travail et solidarité, et sur leur extension dans le droit national.*

*Ainsi, la jurisprudence du droit européen réserve une part de plus en plus importante en matière de protection de la santé au travail et de la sécurité des travailleurs : les corps de contrôle de l'inspection du travail vont devoir « équilibrer » l'aspect généraliste de l'IT à la « française » et les « injonctions européennes » dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité au travail.*



M  
N

Février 2010

<http://itefa.unsa.org>