

Bilan social de l'Union européenne 2011

Treizième rapport annuel

—

Sous la direction de
David Natali et Bart Vanhercke

Institut syndical européen (ETUI)
Observatoire social européen (OSE)

Remerciements

Le « Bilan social de l'Union européenne » est le fruit d'un travail collectif. Outre les auteurs des différentes contributions (voir liste en fin d'ouvrage), nous tenons à remercier tout particulièrement, pour leur relecture attentive et leurs commentaires avisés, les chercheurs de l'Institut syndical européen (ETUI). Les analyses contenues dans cet ouvrage restent, bien entendu, de notre entière responsabilité.

Nous tenons également à remercier Mme Maria Jepsen et M. Philippe Pochet, de l'Institut syndical européen (ETUI).

Nous avons pu bénéficier de l'organisation très efficace des travaux de Mme Valérie Cotulelli pour la mise en forme des textes et de Mme Françoise Verri pour la coordination des traductions.

Un merci tout particulier est dû à Christophe Degryse. C'est la première année où il n'a pas joué son rôle « habituel » de directeur. Son énergie et son talent nous ont grandement fait défaut. Comme vous vous en apercevrez à la lecture, nous avons toutefois eu la chance de bénéficier de son expérience puisqu'il figure parmi les auteurs de la présente édition.

La traduction des textes anglais vers le français a été assurée par Edgar Szoc.

Bruxelles, 2012

© Éditeur : ETUI aisbl, Bruxelles

Tous droits de reproduction réservés

Impression : imprimerie de l'ETUI, Bruxelles

D/2012/10.574/21

ISBN : 978-2-87452-269-7

Prix : 20 €

Ce livre a été réalisé par l'Observatoire social européen asbl à la demande de l'Institut syndical européen et de la Confédération européenne des syndicats

L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne.

L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.

***Römer, Casteels, Prigge* : aperçu de quelques arrêts rendus par la Cour de Justice de l'Union européenne en 2011**

Dalila Ghailani

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) occupe une place centrale dans le dispositif institutionnel européen et assure l'application et l'interprétation du droit communautaire. Sa fonction régulatrice l'amène à intervenir dans des contentieux variés et à jouer le rôle de juridiction constitutionnelle dans le cadre de l'interprétation du traité de l'Union européenne. Les élargissements successifs ont renforcé son rôle et alourdi son contentieux vu l'accroissement du nombre de juridictions nationales susceptibles de la solliciter à titre préjudiciel (Moreau, 2009).

Relativement absente du traité de Rome, la dimension sociale de l'UE s'est peu à peu développée au fil des évolutions socio-économiques et de l'intégration économique et monétaire croissante entre les États membres. L'acquis social communautaire se compose de plus de 200 textes législatifs dont l'application suscite toujours autant de questions préjudicielles (Yung, 2009). L'apport de la jurisprudence sociale est important non seulement pour préciser les droits des citoyens européens, mais aussi pour définir les principes d'efficacité du droit communautaire, de protection juridictionnelle effective et de libre circulation du citoyen (Moreau, 2009).

Dans les lignes qui suivent nous proposons de revenir sur quelques arrêts rendus par la Cour au cours de l'année écoulée. Du fait des contraintes d'espace, un choix a été opéré parmi les thématiques analysées et les affaires y afférentes. Nous avons ainsi privilégié les thématiques qui à la fois touchent aux droits fondamentaux du travailleur et qui présentent une technicité moindre. Notre objectif est en effet de permettre au lecteur non familiarisé avec le droit de prendre connaissance d'un certain nombre d'affaires portées devant la Cour en

atténuant leur complexité. Pour les raisons invoquées, seront successivement évoqués les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, la sécurité sociale des travailleurs migrants et les conditions de travail. Beaucoup plus technique, la problématique des droits et obligations des employeurs et des travailleurs ne sera pas abordée mais nous invitons le lecteur intéressé à lire les arrêts *Scattolon et CLECE*¹ (transfert d'entreprise), *Defossez et Anderson*² (insolvabilité de l'employeur) et *Claes*³ (licenciement collectif et obligation de consultation).

1. Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination

Depuis l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam en 1999, l'Union européenne est habilitée à légiférer contre les discriminations fondées sur le genre, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'article 13 CE (19 TFUE) n'étant pas d'effet direct, le principe de l'égalité de traitement s'est développé à travers les deux directives « antidiscrimination » adoptées en 2000. La directive 2000/78/CE sur l'égalité en matière d'emploi adoptée en novembre 2000 (Conseil de l'Union européenne, 2000a) a ainsi établi un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle⁴. Plus de dix ans se sont écoulés depuis l'adoption de ces deux textes fondamentaux que tous les États membres devaient mettre en œuvre pour 2003 (Uyen Do, 2011).

-
1. Affaire C-108/10, *Scattolon*, 6 septembre 2010, inédit ; Affaire C-463/09, *CLECE*, 20 janvier 2011, inédit.
 2. Affaire C-477/09, *Defossez*, 10 mars 2011, inédit ; Affaire C-30/10, *Anderson*, 10 février 2011, inédit.
 3. Affaires jointes C-235/10 à C-239/10, *Claes*, 3 mars 2011, inédit.
 4. La directive 2000/43/ECE adoptée en juin 2000 confère pour sa part une protection aux personnes d'une autre origine raciale et ethnique dans des domaines tels que l'emploi, la protection sociale, les avantages sociaux, l'éducation, et l'accès et la fourniture de biens et services, y compris le logement (Conseil de l'Union européenne, 2000a).

1.1 De la comparabilité du mariage et du partenariat de vie dans le domaine des pensions : affaire *Römer*

La Cour n'avait été saisie que d'une seule affaire concernant une question liée à l'orientation sexuelle dans l'affaire *Maruko*⁵ relative à une prestation de survie au profit du partenaire de même sexe. L'affaire *Römer*⁶ lui a permis de revenir sur cette problématique pour la deuxième fois de son histoire.

Salarié de la *Freie und Hansestadt Hamburg* de 1950 à 1990, M. Römer bénéficie d'une retraite assortie d'une pension complémentaire pour un montant de 615,88 euros. Ayant conclu avec son compagnon un partenariat de vie enregistré conformément à la loi allemande⁷ (« LPartG »), il demande à son ancien employeur que le montant de sa pension de retraite complémentaire soit recalculé en tenant compte à dater du 1^{er} novembre 2001 d'une déduction d'impôt qui augmenterait sa pension mensuelle de 302,11 euros. La *Freie und Hansestadt Hamburg* refuse au motif que selon la loi du Land de Hambourg relative aux pensions complémentaires de retraite et de survie des salariés de la *Freie und Hansestadt Hamburg*⁸ (« premier RGG »), cette déduction est limitée aux seuls partenaires mariés non durablement séparés et aux prestataires ayant droit à des allocations familiales ou à d'autres prestations correspondantes. Saisi, le Tribunal du Travail de Hambourg demande à la Cour si la notion de « prestataire marié non durablement séparé » selon l'article 10§6 1 du premier RGG, concerne le prestataire qui a conclu un partenariat de vie enregistré conformément au LPartG.

5. Affaire C-267/06, *Maruko*, 1^{er} avril 2008, Rec.I-1757. Le partenaire d'une personne décédée contestait la disposition de droit allemand limitant le régime obligatoire de prévoyance professionnelle aux travailleurs engagés dans une relation avec un partenaire de vie du sexe opposé. Or, il était de jurisprudence constante que les régimes de ce type étaient à considérer comme une rémunération, et une différence de traitement entre des partenaires de sexe opposé et des partenaires de même sexe constituait dès lors une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle.

6. Affaire C-147/08, *Römer*, 10 mai 2011, inédit.

7. Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft du 16 novembre 2001 « LPartG ».

8. *Erstes ruhegeldgesetz der Freien und Hansestadt Hamburg* du 28 juin 2000, « premier RGG ».

Se référant à l'interprétation donnée à l'article 157 TFUE § 2^o dans l'arrêt *Maruko*, la Cour rappelle qu'une pension de retraite est une rémunération entrant dans le champ d'application de l'article 157 TFUE et dans celui de la directive 2000/78 dès lors qu'elle « est versée au travailleur en raison de la relation de travail qui l'unit à son ancien employeur, c'est-à-dire le critère de l'emploi » (point 46).

Quant à l'existence de la discrimination, elle relève que s'il est vrai que « la législation sur l'état civil des personnes relève de la compétence des États membres » (point 38), cette compétence se trouve encadrée par le droit de l'UE. En effet, « la directive 2000/78 a pour objet de combattre, en matière d'emploi et de travail, certains types de discriminations, au nombre desquelles figurent celles fondées sur l'orientation sexuelle, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement » (point 38). Cette précision apportée, la Cour peut alors déterminer si discrimination il y a ou non. Selon l'article 2 § 2 sous a) de la directive 2000/78, « une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable que ne l'est une autre se trouvant dans une situation comparable » pour des motifs liés à la religion, aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle en ce qui concerne l'emploi et le travail. La Cour doit déterminer d'une part si les situations sont comparables, d'autre part si le traitement est moins favorable.

Conformément à l'arrêt *Maruko*, la comparabilité des situations n'exige pas que ces dernières soient identiques et l'examen de la comparabilité « doit être effectué non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète au regard de la prestation concernée » (point 42). La CJUE compare les situations sur la base des droits et obligations des époux mariés et des partenaires de vie enregistrés. Relevant que le partenariat de vie enregistré a été établi « pour permettre aux personnes de même sexe de vivre au sein d'une communauté d'assistance et d'entraide constituée à vie de manière formelle », que ce « régime a été progressivement assimilé à celui du mariage » (point 44), la Cour en conclut qu'« il n'existe plus de différence juridique notable

9. « Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».

entre ces deux états des personnes tels qu'ils sont conçus dans l'ordre juridique allemand » (point 45). Même si le rapprochement du statut juridique du partenariat de vie sur celui du mariage s'est opéré postérieurement aux faits de l'espèce (en 2004), elle estime que les deux régimes avaient dès l'origine vocation à être alignés dans la mesure où la loi de 2001 prévoyait que les partenaires de vie ont des devoirs mutuels : « ils doivent se prêter secours et assistance et contribuer de manière adéquate aux besoins de la communauté partenariale par leur travail et leur patrimoine, comme cela est aussi le cas entre les époux pendant leur vie commune » (point 47). Les situations sont bel et bien comparables.

Le traitement est-il moins favorable ? La pension de retraite complémentaire du requérant serait plus élevée s'il était marié et non partie d'un partenariat de vie enregistré. La réglementation allemande litigieuse instaure une inégalité de traitement non conforme au droit de l'Union, dès lors que « le mariage est réservé à des personnes de sexes différents et coexiste avec un partenariat de vie tel que celui prévu par le LPartG, qui est réservé à des personnes de même sexe » (point 52).

À partir de quelle date l'égalité de traitement devait-elle être appliquée : à l'expiration du délai de transposition de la directive ou à la date d'enregistrement du partenariat de vie le 15 octobre 2001 ? Admettre l'application de l'égalité de traitement pour la période comprise entre l'enregistrement du partenariat de vie et la fin de la période de transposition de la directive 2000/78 supposait de reconnaître au requérant un droit à la non-discrimination en raison de l'orientation sexuelle invocable en justice contre son employeur, indépendamment de ce texte. Reprenant son raisonnement dans *Mangold* et *Kücükdeveci* (Ghailani, 2007 et 2011), la Cour rappelle que fondée sur l'article 13 CE, la directive 2000/78 ne consacre pas elle-même le principe de l'égalité de traitement dans le travail et l'emploi. Sans le qualifier expressément de principe général du droit de l'Union, elle examine le principe de non-discrimination en fonction de l'orientation sexuelle selon les mêmes critères que ceux mis en œuvre dans les arrêts précités relatifs au principe général de non-discrimination en raison de l'âge. Pour être appliqué au cas d'espèce, il faut qu'il se situe dans le champ d'application du droit de l'Union. Or, l'article 13 CE (19 TFUE) ne porte pas sur la question du travail et des prestations sociales d'origine professionnelle. Par ailleurs, la réglementation litigieuse n'est pas un texte de transposition de la

directive 2000/78/CE. La Cour conclut que le droit à l'égalité de traitement ne pouvait être invoqué qu'à compter de l'expiration du délai de transposition de la directive 2000/78/CE (3/12/2003).

Relevons l'absence de référence à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux qui interdit toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Cette omission est pour le moins curieuse. Un éclaircissement quant à l'articulation des différents textes en vigueur et de leur portée juridique se révélerait par conséquent utile.

1.2 De l'âge limite des pilotes de ligne : affaire Prigge

L'âge est le motif de discrimination le plus souvent invoqué devant la Cour. Pas moins de neuf arrêts ont été rendus depuis 2005, date à laquelle fut rendu l'arrêt *Mangold*¹⁰. L'affaire a fait couler beaucoup d'encre parce qu'elle a donné lieu à la première décision rendue sur la base de la directive sur l'égalité en matière d'emploi, et qu'elle a marqué un tournant progressiste dans l'ordre juridique communautaire. L'arrêt *Prigge*¹¹ consacré au problème de la limite d'âge posée à l'exercice d'une profession ne passera pas inaperçu car il est le premier à repousser la justification d'une telle mesure. Il présente l'intérêt d'explicitier le sens et les conditions de mise en œuvre de dérogations rarement invoquées dans le cadre de la directive 2000/78/CE.

Les réglementations internationale et allemande prévoient qu'un pilote de ligne, entre 60 et 64 ans, ne peut continuer à exercer son activité que s'il est membre d'un équipage composé de plusieurs pilotes, ces derniers devant être âgés de moins de 60 ans. Elles interdisent du reste aux pilotes d'exercer leur activité au-delà de 65 ans. La convention collective applicable au personnel de bord de la Lufthansa interdit néanmoins à ses pilotes de piloter au-delà de 60 ans. Les contrats de travail de trois pilotes employés de longue date ont, conformément à la convention collective, pris fin automatiquement lorsqu'ils ont atteint l'âge de 60 ans. S'estimant victimes d'une discrimination fondée sur l'âge,

10. Affaire C-144/04, *Mangold*, 22 novembre 2005, Rec. 2005, I-9981.

11. Affaire C-447/09, *Prigge et a.*, 13 septembre 2011, inédit.

ils ont saisi les tribunaux allemands afin de faire constater que leurs relations de travail avec Lufthansa n'avaient pas cessé à l'âge de 60 ans. Saisi en appel, le *Bundesarbeitsgericht* interrogea la Cour sur la possibilité de justifier la limitation d'âge d'origine conventionnelle par le but de garantir la sécurité aérienne, au regard des articles 2§5, 4§1 ou encore 6§1 de la directive.

Après avoir rappelé que le droit à la négociation collective consacré par l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux n'oblige pas moins les partenaires sociaux à respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, reconnu comme principe général du droit de l'Union et concrétisé par la directive 2000/78/CE, la Cour examine les motifs invoqués pour la défense de la clause litigieuse dite « clause-couperet ». Elle se penche pour la première fois sur les conditions de mise en œuvre de la dérogation prévue par l'article 2§5 de la directive en vertu duquel : « la directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale, qui dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui ». En l'espèce, les mesures visant à prévenir des accidents par le contrôle de l'aptitude physique des pilotes participent de l'objectif de sécurité publique. Mais la Cour refuse d'assimiler la disposition conventionnelle à une mesure législative à défaut d'habilitation expresse des partenaires sociaux à adopter des mesures dans les domaines couverts par ledit article. D'autant plus qu'existent déjà en matière de sécurité du transport aérien, des réglementations internationales et nationales qui ne considèrent pas nécessaire d'interdire aux pilotes de plus de 60 ans de continuer d'exercer leur métier.

Elle analyse l'éventuelle justification fondée sur l'article 4§1 de la directive. Une inégalité de traitement ne constitue pas une discrimination « lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ». L'arrêt est important car la Cour ne s'est prononcée qu'une seule fois sur cette question dans l'arrêt *Wolf*¹² relatif à une limitation de l'âge d'accès à la profession de pompier (Ghailani, 2011).

12. Affaire C-229/08, *Wolf*, 12 janvier 2010, Rec.2010, I-1.

L'exigence de capacités physiques particulières peut être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour l'exercice de pilote de ligne et la sécurité du transport aérien est un objectif légitime. Par contre, la mesure d'interdiction de vol après 60 ans s'avère disproportionnée. Contrairement à l'arrêt *Wolf* où l'Allemagne avait présenté une étude scientifique démontrant le rapport direct entre l'âge et l'aptitude physique des pompiers, aucun élément probant attestant d'un tel rapport concernant les pilotes de ligne n'a été présenté. D'autant plus, note la Cour, que les réglementations nationales et internationales acceptent de faire voler les pilotes jusque 65 ans moyennant le respect de certaines conditions de sécurité concernant l'équipage constitué autour d'eux. Quant à l'éventuelle application de l'article 6§1 régulièrement sollicité, la Cour estime que le but de garantir la sécurité du trafic aérien n'entre pas dans « les objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle » visés par ce texte.

L'arrêt *Prigg* est intéressant car la Cour invite pour la première fois un juge national à censurer une clause-couperet incompatible avec la directive 2000/78/CE¹³. Dans les affaires précédemment portées devant elle, l'inégalité de traitement était justifiée par des considérations de politique sociale pour lesquelles la Cour reconnaît de larges marges de manœuvre aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux. Dans ce cas ci, la justification reposait directement sur des considérations liées à l'état de santé des personnes et à leur aptitude physique. À l'image de l'arrêt *Wolf*, la Cour exige une démonstration sérieuse emportant chez le juge la conviction du caractère nécessaire et proportionné de ce qui reste une atteinte à un droit fondamental¹⁴.

13. À noter que la Cour a validé une clause-couperet qui prévoyait la mise à la retraite d'office des procureurs à l'âge de 65 ans dans l'arrêt *Fuchs et Khöler* : Affaires jointes C-159/10 et C-160/10, *Fuchs et Khöler*, 21 juillet 2011, inédit.

14. Laetitia Driguez, commentaire 430 sous CJUE, Europe 2011, novembre 2011. Voir également : Affaires jointes C-297/10 et C-298/10, *Hennigs et Land Berlin*, 8 septembre 2011, inédit. L'arrêt de la Cour donne une nouvelle illustration des discriminations en raison de l'âge et pourrait être perçu comme un signe adressé aux partenaires sociaux pour éliminer les dispositions discriminatoires qui perdurent dans les conventions collectives, tout en leur garantissant qu'ils pourront disposer à cet effet de certaines marges de manœuvre temporaires à l'égard de l'application du droit de l'Union.

1.3 De l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les assurances : affaire *Test-Achats*

En invalidant la dérogation prévue par la directive 2004/113/CE sur la mise en œuvre du principe d'égalité hommes/femmes, la Cour met fin aux primes d'assurances modulées en considération du fait que le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation de certains risques.

Le litige opposait l'Association belge des consommateurs Test-Achats ASBL au Conseil des ministres belge au sujet de l'annulation de la loi du 21 décembre 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, pour ce qui est de la différence de traitement en matière de primes d'assurance¹⁵. La directive 2004/113/CE (Conseil de l'Union européenne, 2004) interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les domaines ne relevant pas du marché du travail. Aux termes de l'article 5, § 1, de la directive, «Les États membres veillent à ce que, dans tous les nouveaux contrats conclus après le 21 décembre 2007 au plus tard, l'utilisation du sexe comme facteur dans le calcul des primes et des prestations aux fins des services d'assurance et des services financiers connexes n'entraîne pas, pour les assurés, de différences en matière de primes et de prestations ».

Avant l'arrêt *Test-Achats*, l'article 5, § 2 de la directive permettait aux États membres de déroger à la règle des primes et prestations unisexes en matière d'assurance : « les États membres peuvent décider avant le 21 décembre 2007 d'autoriser des différences proportionnelles en matière de primes et de prestations pour les assurés lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques, sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises. Les États membres concernés en informent la Commission et veillent à ce que des données précises concernant l'utilisation du sexe en tant que facteur actuariel déterminant soient collectées, publiées et régulièrement mises à jour ». Le droit belge prévoit une dérogation en matière d'assurance-vie et la légalité de cette dérogation est mise en cause dans l'affaire *Test-Achats*.

15. Affaire C-236/09, *Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL et a. c/Conseil des ministres*, 1^{er} mars 2011, inédit.

Pour apprécier la validité de l'article 5§2, la Cour se fonde sur plusieurs dispositions : les articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux qui interdisent toute discrimination fondée sur le sexe et disposent que l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines et les articles 19§1 (ancien article 13 CE), 3§3 et 8 TFUE¹⁶. L'utilisation des données actuarielles liées au sexe permettant de moduler les primes d'assurance était très répandue dans la fourniture des services d'assurance lors de l'adoption de la directive. En poursuivant la mise en œuvre progressive de l'égalité hommes/femmes en la matière, le législateur pouvait mettre en œuvre la règle des primes et des prestations unisexes de manière graduelle avec des périodes de transition appropriées. Au-delà, le principe de l'égalité de traitement exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale sauf justification objective. Par ailleurs, la comparabilité des situations doit être appréciée à la lumière de l'objet et du but de l'acte de l'Union qui institue la distinction en cause. La Cour estime que « la directive 2004/113 est fondée sur la prémisse selon laquelle, aux fins de l'application du principe d'égalité de traitement des femmes et des hommes consacré aux articles 21 et 23 de la Charte, les situations respectives des femmes et des hommes à l'égard des primes et des prestations d'assurances contractées par eux sont comparables » (point 30). Dans la mesure où la dérogation ouverte par l'article 5§2 risque d'apparaître comme une dérogation perpétuelle, elle est jugée invalide au regard du principe d'égalité hommes/femmes consacré par la Charte des droits fondamentaux. La Cour module l'effet dans le temps de cette invalidation « à l'expiration d'une période de transition adéquate » (point 33) qu'elle fixe au 21 décembre 2012.

Salué par la Commissaire à la Justice Viviane Reding comme marquant « un grand jour pour l'égalité des sexes » (Commission européenne, 2011a), l'arrêt *Test-Achats* a été largement couvert par la presse qui ne manqua

16. Selon l'article 19§1, « le Conseil, après approbation du Parlement, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toutes discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ». L'article 3§3,2) dispose que « l'Union combat l'exclusion sociales et les discriminations et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant ». Conformément à l'article 8 TFUE, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

pas de titrer sur l'augmentation des primes d'assurance notamment automobile pour les femmes en décembre 2012. En septembre 2011, Mme Viviane Reding a rencontré les principales compagnies d'assurances de l'UE afin d'examiner les mesures devant être prises par le secteur des assurances pour se conformer à l'arrêt de la Cour (Commission européenne, 2011b). Fondées sur une consultation des États membres, des assureurs et des consommateurs, des lignes directrices ont été adoptées le 22 décembre 2011 par la Commission pour répondre au besoin de conseils pratiques quant aux implications de l'arrêt *Test-Achats* (Commission européenne, 2011c). Elles sont destinées tant aux consommateurs qu'aux compagnies d'assurances et précisent que l'arrêt ne s'applique qu'aux nouveaux contrats conclus à partir du 21 décembre 2012. En outre, les lignes directrices citent des exemples de pratiques d'assurance fondées sur une différenciation entre les hommes et les femmes qui sont compatibles avec le principe des primes et prestations unisexes et qui ne devront donc pas être modifiées en raison de l'arrêt *Test-Achats*.

2. La sécurité sociale des travailleurs migrants

2.1 De l'acquisition de droits définitifs à des prestations de pension complémentaire : *Casteels v/BA*

La question du premier pilier de la protection sociale, à savoir les régimes légaux de sécurité sociale de base, a été très vite prise en charge au niveau européen sur la base de l'article 42 CE (actuel article 48 TFUE) par le biais de règlements de coordination (Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, 2004). Il en a été autrement s'agissant des régimes complémentaires de nature légale ou conventionnelle. Les difficultés provoquées par la mobilité professionnelle en matière de protection sociale complémentaire sont pourtant réelles, et d'autant plus importantes eu égard à la perte d'importance comparative des régimes légaux de base du premier pilier, dont le taux de remplacement par rapport aux derniers revenus de l'activité tend à diminuer. Les progrès de l'harmonisation au niveau de l'Union sont encore modestes (Conseil de l'Union européenne, 1998) dans ce domaine (Hennion et al., 2010).

L'arrêt *Casteels*¹⁷ permet de revenir sur cette problématique et plus particulièrement sur l'acquisition de droits définitifs à des prestations de pension complémentaire à la faveur d'une interprétation de l'article 45 TFUE qui consacre le principe de la libre circulation des travailleurs dans l'UE. Maurits Casteels a été embauché par la British Airways en 1974 et a fait toute sa carrière en son sein. Après avoir travaillé quatorze ans en Belgique, il rejoignit le siège de Düsseldorf en 1988. Moins de trois ans plus tard, il fut muté en France, qu'il quitta en 1996 pour regagner un établissement en Belgique. À l'issue de sa période de travail en Allemagne, il n'a pas acquis de droit à ses prestations de retraite complémentaire au motif qu'il ne remplissait pas les conditions légales de durée d'activité sous ce régime. Il se vit de plus opposer l'article 7, b 1) de la convention collective sur les pensions en vigueur au siège d'exploitation de Düsseldorf, selon lequel les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise avant l'expiration du délai de cinq ans de service n'ont droit qu'aux prestations garanties par les cotisations qu'ils ont eux-mêmes versées. British Airways lui refusa en outre l'application du point 2 dudit article selon lequel après cinq ans de service mais avant d'avoir accompli les périodes d'acquisition légale, le salarié qui quitte son entreprise a aussi droit aux prestations de pensions que garantissent à cette date les cotisations versées par BA.

Le juge national soulève deux points. Le premier porte sur la possibilité de considérer la mutation d'un travailleur, avec son consentement, à un autre siège d'exploitation du même employeur, situé dans un autre État membre, comme un départ volontaire de ce travailleur. Le second concerne la compatibilité de l'article 7 de la convention collective applicable en l'espèce avec les articles 45 (ancien 39 CE) et 48 (ancien 42 CE) TFUE relatifs à la libre circulation des travailleurs.

Ayant relevé l'absence d'effet direct de l'article 48 TFUE, la Cour se concentre sur la compatibilité de la convention collective en vigueur au siège de Düsseldorf avec l'article 45 TFUE qui consacre le principe de la libre circulation des travailleurs. Il est de jurisprudence constante que les dispositions des conventions collectives doivent se conformer au traité. Or, l'article 7 de ladite convention bien qu'applicable indistinctement à tous les salariés désavantage les salariés de l'entreprise ayant effectué

17. Affaire C-379/09, *Casteels v/ British Airways*, 10 mars 2011, inédit.

une partie de leur carrière en dehors de l'Allemagne. « En ne prévoyant pas la prise en compte des années de service accomplies par un travailleur employé par BA à un siège d'exploitation de ce même employeur situé dans un autre État membre et en assimilant à un départ volontaire de BA la mutation, avec son consentement, d'un travailleur employé par BA à un tel siège d'exploitation » (point 29), la convention collective en cause instaure un régime qui est « constitutif d'une entrave à la libre circulation des travailleurs » qui ne saurait être admis car il ne poursuit pas un objectif d'intérêt général (point 30).

De plus, un travailleur muté dans un autre établissement non allemand de BA est considéré comme ayant quitté l'entreprise et n'a plus droit qu'aux prestations garanties par ses seules cotisations alors qu'un travailleur acceptant d'être muté dans un autre établissement en Allemagne n'est pas considéré par la convention collective comme quittant l'entreprise et peut se prévaloir des prestations garanties tant par ses cotisations que par celles de son employeur. Le premier souffre d'un préjudice évident. L'incompatibilité à l'article 48 TFUE est si évidente que la Cour ne s'attarde pas sur la question d'éventuelles justifications à une telle entrave mais s'attache à rappeler au juge national son devoir d'interprétation conforme des dispositions nationales par rapport aux règles de l'Union.

Les faits à l'origine de l'arrêt *Casteels* étaient très spécifiques dans la mesure où Mr Casteels a travaillé pour la même compagnie malgré les transferts. Il n'est par conséquent pas aisé de dire comment une telle décision s'appliquerait dans le cas d'un employé travaillant pour une compagnie A au Royaume-Uni par exemple et qui serait transféré dans une compagnie B appartenant au même groupe mais localisée dans un autre État membre (Slaughter et May, 2011). La jurisprudence de la Cour de justice joue un rôle essentiel dans le domaine de la coordination des régimes de sécurité sociale et a déjà permis par le passé d'élargir le champ d'application matériel du règlement 1408/71 aux régimes spéciaux des fonctionnaires suite à son arrêt *Vougiakas*¹⁸. Dans le même ordre d'idée, l'arrêt *Casteels* pourrait être perçu comme un signe d'encouragement incitant la Commission européenne à lancer de nouvelles initiatives en matière de portabilité des droits à pension

18. Affaire C-443/93, *Vougiakas*, 22 novembre 1995, Rec.1995, I-4033.

complémentaire et à relancer le débat sur la question, un débat au point mort depuis le gel de la proposition de directive de 2007 visant à l'amélioration de la portabilité des droits à pension complémentaire (Commission européenne, 2007). Le Livre blanc sur les pensions, prévu pour février 2012, devrait d'ailleurs comprendre un certains nombres de propositions concernant la contribution de l'épargne retraite complémentaire à l'adéquation des pensions (Petitjean, 2011).

2.2 De la reconnaissance de la qualité de travailleur en matière de sécurité sociale : affaire *Borger*

La notion de travailleur est complexe et connaît des définitions multiples, en fonction des règles du droit de l'Union à appliquer. Le « travailleur » est une catégorie juridique aux visages divers et sans unité véritable. Dans l'affaire *Tanja Borger contre Tiroler Gebietskrankenkasse*¹⁹, la Cour de Justice est amenée à se prononcer sur la notion de travailleur salarié, au sens de l'article 1^{er}, sous a), du règlement (CEE) n°1408/71 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.

Le litige au principal oppose Tanja Borger, ressortissante autrichienne, à son employeur, la *Tiroler Gebietskrankenkasse*. Après avoir obtenu suite à la naissance de son fils un congé sans solde de deux ans assorti du versement de l'allocation de garde d'enfant et du maintien du bénéfice de la sécurité sociale, elle en demande le renouvellement pour une période de six mois. Si elle obtient de son employeur la prolongation pour six mois de son congé sans solde, elle se voit refuser par la caisse de sécurité sociale le versement de l'allocation de garde d'enfant et le maintien du bénéfice de la sécurité sociale pour la période. La demande était selon l'organisme de sécurité sociale non fondée au motif que d'une part Mme Borger n'était plus engagée dans aucune relation de travail effective en Autriche et d'autre part que toute la famille était installée depuis un an en Suisse où le père travaillait et qu'il convenait donc de s'adresser aux institutions suisses pour les prestations familiales.

19. Affaire C-516/09, *Borger*, 10 mars 2011, inédit.

Condamnée au fond, la Caisse de sécurité sociale actionna toutes les voies de recours jusqu'au pourvoi en cassation. La Cour fut donc interrogée sur la question de savoir si Mme Borger, en congé sans solde pendant deux ans et demi, pouvait ou non se voir reconnaître la qualité de travailleur au sens du Règlement 1408/71/CEE.

Se référant à sa jurisprudence antérieure, la Cour rappelle qu'« une personne a la qualité de « travailleur », au sens du règlement n°1408/71, dès lors qu'elle est assurée, ne serait-ce que contre un seul risque, au titre d'une assurance obligatoire ou facultative auprès d'un régime général ou particulier de sécurité sociale mentionné à l'article 1^{er}, sous a), du même règlement, et ce indépendamment de l'existence d'une relation de travail » (point 26). La Cour rejette les trois types d'objections formulées par la juridiction de renvoi. Ni le fait que Tanja Borger relève d'un régime de sécurité sociale indépendamment de l'existence d'une activité professionnelle antérieure ou actuelle (point 28), ni le fait qu'elle aurait délibérément prolongé son congé sans solde (point 29), ni le fait qu'elle réside en Suisse durant ce congé (point 30), ne peuvent venir affecter sa qualité de travailleur salarié. C'est la réalité de l'affiliation à un régime de sécurité sociale et non l'existence d'une relation de travail, qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier.

Limité, le règlement ne vise qu'à coordonner les droits et non à les établir. C'est aux États membres qu'il revient de désigner les personnes bénéficiant des régimes de sécurité sociale dont le travail salarié est à l'origine du – et constitue le – lien de rattachement initial. Il est à noter que le règlement 883/2004 (remplaçant le règlement 1408/71) ne renvoie désormais plus au travailleur mais évoque l'activité salariée qui désigne également en vertu de l'article 1^{er} les situations assimilées.

Nous renvoyons le lecteur intéressé par la problématique de la sécurité sociale des travailleurs migrants à l'arrêt *Stewart*²⁰ dans lequel la Cour a décidé que le caractère non contributif d'une prestation d'incapacité de courte durée pour jeunes handicapés ne faisait pas obstacle à la levée de la clause de résidence et des conditions de présence qui en limitaient l'attribution.

20. Affaire C-503/09, *Stewart*, 21 juillet 2011, inédit.

3. Conditions de travail

3.1 Du droit au congé payé annuel en cas d'incapacité de travail : *KHS v/Winfried Schulte*

La Cour de justice a rendu depuis quelques années des arrêts très favorables aux salariés absents. De l'arrêt *Pereda*²¹, il ressort que le salarié tombé malade avant la prise de congés annuels a droit au report de ceux-ci, le droit au report étant vraisemblablement acquis même si le salarié tombe malade pendant les congés annuels. De même, conformément à l'arrêt *Schultz-Hoff et Stringer*²², le salarié dans l'incapacité de prendre les congés avant le terme de la période de référence est en droit d'en obtenir le report. Cette jurisprudence favorable impliquait-elle que, quelle que soit la durée de l'absence, le droit au congé annuel pouvait s'accumuler et être reporté de manière illimitée ? La question a été raisonnablement tranchée le 22 novembre 2011 à l'occasion de l'affaire opposant KHS à Winfried Schulte²³.

Salarié de KHS AG depuis 1964, M. Schulte relevait d'une convention collective prévoyant un droit au congé annuel payé de 30 jours par an. Elle ne permettait du reste l'indemnisation pour congé annuel payé non pris qu'à la fin de la relation de travail et prévoyait l'extinction du droit au congé annuel payé non pris pour cause de maladie à l'expiration d'une période de report de quinze mois après la période de référence (année civile). Victime d'un infarctus en 2002, M. Schulte a été déclaré inapte au travail et a commencé à percevoir une rente pour invalidité jusqu'en août 2008, date marquant la fin de sa relation de travail avec KHS. En congé de maladie pendant toutes les périodes de référence, il s'était vu privé de son droit au congé annuel payé en 2006, 2007 et 2008 et saisit les tribunaux pour en obtenir l'indemnisation.

En appel, le Tribunal régional du Travail de Hamm s'interroge sur la compatibilité du droit allemand avec la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

21. Affaire C-277/08, *Pereda*, 10 septembre 2009, Rec. 2009, I-8405.

22. Affaires jointes C-350/06 et C-520/06, *Schultz-Hoff et Stringer*, 20 janvier 2009, Rec. 2009, I-179.

23. Affaire C-214/10, *KHS AG v/Winfried Schulte*, 22 novembre 2011, inédit.

(Conseil de l'Union européenne, 2003), dont l'article 7 § 1 dispose que « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales ».

La Cour considère sagement qu'« un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période » (point 34). Elle se base sur la double finalité des congés payés telle qu'elle ressort de l'arrêt *Pereda* : d'une part, permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail ; d'autre part, disposer d'une période de détente et de loisirs. Or « le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs » (point 33). Accorder un droit à un cumul illimité de droits au congé annuel ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé.

À partir de quand les congés payés acquis malgré l'absence involontaire du salarié ne sont-ils dès lors plus reportables ? S'inspirant de l'article 9 § 1 de la convention 132 de l'OIT concernant les congés annuels payés, la CJUE estime qu'« il est raisonnablement possible de concevoir qu'une période de report du droit au congé annuel payé de quinze mois (...) ne méconnaît pas la finalité dudit droit, en ce qu'elle assure à celui-ci de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos » (point 43). Elle indique que « toute période de report doit tenir compte des circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve le travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives », ladite période devant « notamment garantir au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme », de sorte que « toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée » (point 38).

Néanmoins, « cette même période doit aussi protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail » (point 39).

Parmi les questions qui vont certainement se poser, il y a celle de savoir si le report devra concerner uniquement la durée minimale de 4 semaines de congés annuels imposée par la directive ou la totalité des congés légaux ou conventionnels. De même, il conviendra de décider si, pour le calcul du nombre de jours de congés (et donc du nombre de jours de congés reportables), il convient de prendre en compte toutes les périodes d'absence ou seulement celles assimilées à du temps de travail effectif²⁴.

3.2 Du recours abusif aux contrats à durée déterminée : *Lufthansa v/Kumpa*

La réglementation européenne en matière de contrats à durée déterminée a emprunté la voie du dialogue social puisque la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 (Conseil de l'Union européenne, 1999) met en œuvre l'accord-cadre intervenu entre les partenaires sociaux au niveau européen. Il s'agissait de tenir compte du recours de plus en plus fréquent à ce type de contrats et de la perte de sécurité qui peut les accompagner, en d'autres mots de concilier protection des salariés et besoins de flexibilité des entreprises. L'accord-cadre est d'ailleurs présenté comme « une nouvelle contribution vers un meilleur équilibre entre la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs » (Hennion *et al.*, 2010). Ce texte était précurseur de la notion de flexicurité inaugurée par la Commission en 2006 dans son Livre vert sur la modernisation du droit du travail (Commission européenne, 2006), et relayé par une communication entièrement dédiée à cette nouvelle approche (Commission européenne, 2007).

24. Voir également l'arrêt *Williams* par lequel la Cour a précisé les éléments à prendre en compte pour le calcul du salaire versé pendant le congé annuel payé s'agissant des pilotes de lignes dont la rémunération comprend une base fixe et de nombreuses primes, *Affaire C-155/10, Williams e. a.*, 15 septembre 2011, inédit.

La Cour revient sur la loi allemande de transposition de la directive 1999/70/CE relative à l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée (Conseil de l'Union européenne, 1999), avec la possibilité de se prononcer sur l'interprétation de la disposition relative aux contrats à durée déterminée successifs. Le litige oppose la Lufthansa à Gertraud Kumpa²⁵. Hôtesse de l'air depuis 1971 dans la compagnie aérienne PanAmerican World Airways Inc, Mme Kumpa devient employée de la Lufthansa lors du rachat par celle-ci des actifs de celle-là. La loi allemande entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et la convention collective applicable au personnel navigant de la Lufthansa autorisaient la compagnie à imposer à une hôtesse de l'air recrutée en CDI la rupture de son contrat l'année de ses 55 ans et la poursuite ultérieure de la relation de travail jusqu'à l'âge de 60 ans sur la base de CDD successifs. La convention collective refusant le maintien d'une activité de personnel navigant au-delà de 60 ans prévoyait néanmoins une faculté de poursuite de la relation de travail comme personnel au sol, par CDD et selon la volonté de l'employeur qui refusa en l'espèce. Son contrat de travail ayant été rompu, la travailleuse a requis la poursuite de son contrat de travail en justice sur la base de l'incompatibilité de la convention collective et de la loi allemande transposition avec la directive 1999/70.

La législation allemande paraît problématique puisqu'elle autorise, pour tout travailleur âgé de plus de 58 ans, la conclusion d'un nombre illimité de CDD successifs sans raison objective pour autant qu'il n'existe pas de lien objectif étroit avec un contrat de travail à durée indéterminée précédent conclu avec le même employeur.

La Cour se base sur l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée en se référant à l'arrêt *Adelener*²⁶. Elle insiste sur les principes de l'accord-cadre : « le bénéfice de la stabilité de l'emploi est conçu comme un élément majeur de la protection des travailleurs » (point 31), les « contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail » (point 30). La Cour en déduit que le recours à des contrats à durée déterminée revêt un caractère exceptionnel par rapport aux contrats à durée indéterminée (point 30), exceptionnel donc limité. Elle insiste par ailleurs sur le fait que l'accord-cadre « vise à encadrer le

25. Affaire C-109/09, *Lufthansa v/ Gertraud Kumpa*, 10 mars 2011, inédit.

26. Affaire C-212/04, *Adelener*, 4 juillet 2006, Rec. 2006, I-6057.

recours successif aux contrats de travail à durée déterminée considéré comme une source potentielle d'abus au détriment des travailleurs » (point 31). Ces principes rappelés, la Cour se penche sur la disposition problématique de la réglementation allemande sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée du 21 décembre 2000. L'article 14 limite le recours aux CDD en subordonnant la conclusion de CDD à l'existence d'une raison objective de le faire, telle que le remplacement d'un employé, ou l'accompagnement à l'entrée dans la vie professionnelle (§ 1). Il autorise la conclusion d'un CDD en l'absence de raison objective en imposant une limite de 3 renouvellements pour une période totale de 2 ans (§2). Mais le § 3 de l'article 14 restreint une telle limitation au recours aux CDD : « la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée n'est pas subordonnée à l'existence d'une raison objective lorsque le travailleur a atteint l'âge de 58 ans au moment où la relation de travail à durée déterminée a commencé » à moins « qu'il existe un lien objectif étroit avec un contrat de travail précédent à durée indéterminée conclu avec le même employeur ».

La Cour ne juge pas cette disposition contraire à la clause 5§1 de l'accord-cadre et déclare l'interprétation donnée par le Bundesarbeitsgericht à l'article 14§3 comme étant « contraire à la finalité de l'accord-cadre et de la clause 5§1 de ce dernier qui est de protéger les travailleurs contre l'instabilité de l'emploi et de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs » (point 50). Selon la juridiction de renvoi, la restriction au recours illimité aux CDD successifs pour les travailleurs de plus de 58 ans ne pouvait s'appliquer parce que Gertraud Kumpa était employée par la Lufthansa sur la base de CDD successifs depuis 2000. L'interprétation de la Cour répond donc à la fois à l'objectif de lutte contre les contrats successifs et à celui de lutte contre la conclusion de CDD sans raison objective ni limitation.

Signalons que la Cour s'est également prononcée sur l'égalité de traitement entre travailleurs à durée déterminée et à durée indéterminée (article 4§1 de l'accord-cadre) dans l'affaire *Rosado Santana*²⁷ au sujet des conditions d'accès à un concours de promotion interne au sein de l'administration de la Communauté autonome d'Andalousie. Elle a jugé que sauf raison

27. Affaire C-177/10, *Rosado Santana*, 8 septembre 2011, inédit.

objective, il convenait de prendre en compte les fonctions accomplies comme travailleur intérimaire pour la détermination de l'ancienneté requise pour la présentation à un concours de la fonction publique.

Conclusions

L'année 2011 a donc été relativement sereine en termes de jurisprudence. On se souviendra à cet égard que 2007 et 2008 avaient été au contraire tonitruantes. Les arrêts *Laval* et *Viking* en 2007, suivis de *Rüffert* et *Luxembourg* en 2008 avaient en effet provoqué un véritable séisme social. Rien de tel donc en 2011. Fidèle à la charge qui est la sienne en vertu du traité, la Cour a tantôt confirmé sa jurisprudence antérieure, tantôt éclairci des points de droit encore obscurs. Par sa jurisprudence, elle permet également de refléter au niveau juridique certaines réalités sociales. L'arrêt *Römer* est en ce sens très significatif puisqu'il met sur un pied d'égalité le mariage et le partenariat enregistré, un « nouveau » modèle d'engagement pour les couples, très répandu en France et en Allemagne notamment. Elle est aussi un moteur de l'appareil législatif communautaire. Sa décision dans l'affaire *Casteels* aura sans aucun doute provoqué quelques remous au sein de la Commission européenne l'incitant à relancer le travail en suspens sur la problématique des pensions complémentaires. Quant à l'arrêt *Test-Achats*, nous en avons déjà évoqué les conséquences.

Sans être fondamentales, les autres décisions évoquées dans ce chapitre n'en sont pas moins inutiles puisqu'elles ont permis à la Cour de préciser le sens et l'objectif de certaines dispositions du droit communautaire et d'en assurer une interprétation uniforme. Ce travail d'interprétation continuera de s'intensifier dans le futur vu le nombre grandissant de juridictions nationales susceptibles de saisir la Cour de questions préjudicielles. 2012 ne fera certainement pas exception. La Cour reviendra ainsi sur le droit au congé annuel payé²⁸. Elle se prononcera aussi sur la question de la compatibilité des dispositions nationales du droit du travail français avec le droit de l'Union et sur l'obligation du juge national d'écarter l'application de dispositions nationales contraires au droit de l'Union.

28. Affaire C-282/10, *Dominguez*.

Références

- Commission européenne (2006), Livre vert – Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^{ème} siècle, COM (2006) 708 final, 22 novembre 2011.
- Commission européenne (2007a), Communication de la Commission « Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », COM (2007) 359 final, 27 juin 2007.
- Commission européenne (2007b), Proposition modifiée de Directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration de la portabilité des droits à pension complémentaire aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire, COM (2007) 603 final, 9 octobre 2007.
- Commission européenne (2011a), « Sex Discrimination in Insurance Contracts: Statements by European Commission Vice-President Viviane Reding, the EU's Justice Commissioner, on the European Court of Justice's ruling in the Test-Achats case », *Press Release, MEMO/11/123*, 1^{er} mars 2011.
- Commission européenne (2011b), « EU Justice Commissioner Viviane Reding meets with leaders of Europe's insurance industry », *Press Release, MEMO/11/624*, 21 septembre 2011.
- Commission européenne (2011c), Communication de la Commission « Lignes directrices sur l'application de la directive 2004/113/CE du Conseil dans le secteur des assurances, à la lumière de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne dans l'affaire C-236/09 (Test-Achats), COM (2011) 9497 final, 22 décembre 2011.
- Conseil de l'Union européenne (1998), Directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non-salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, JO L 209 du 25 juillet 1998, pp.46-49.
- Conseil de l'Union européenne (1999), Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, JO L 175 du 10 juillet 1999, p.43.
- Conseil de l'Union européenne (2000a), Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JO L 303 du 2 décembre 2000, p. 16-22.
- Conseil de l'Union européenne (2000b), Directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de