

L'influence du droit social de l'Union européenne sur le droit français.

A partir de quelques décisions récentes.

Avosial mercredi 16 décembre 2020

Alexandre Fabre, agrégé de droit privé, Université Paris Nanterre

Primauté du droit de l'UE

53 Le principe de primauté du droit de l'Union consacre la **prééminence du droit de l'Union sur le droit des États membres.**

54 Ce principe **impose dès lors à toutes les instances des États membres de donner leur plein effet aux différentes normes de l'Union**, le droit des États membres ne pouvant affecter l'effet reconnu à ces différentes normes sur le territoire desdits États.

CJUE, 24 juin 2019, *Poplawski 2*, aff. C-573/17

Primauté du droit de l'UE

Les juridictions nationales ont l'obligation d'assurer la conformité (le « plein effet ») du droit de l'UE en usant de **trois moyens, ainsi hiérarchisés par la Cour de justice** :

- **L'interprétation conforme** : obligation d'interpréter, dans toute la mesure du possible, le droit interne de manière conforme au droit de l'Union
- **L'effet direct d'exclusion** (ou de substitution) : obligation d'écarter toute disposition de la législation nationale contraire au droit de l'Union (ou d'y substituer la norme du droit de l'Union)
- **L'octroi d'une réparation** : obligation de reconnaître aux particuliers la possibilité d'obtenir réparation lorsque leurs droits sont lésés par une violation du droit de l'Union

Primauté du droit de l'UE

Guide fourni par l'arrêt *Dominguez*, CJUE 24 janv. 2012 C-282/10

D'abord l'interprétation conforme...

23. *D'emblée, il y a lieu de relever que **la question de savoir** si une disposition nationale, dans la mesure où elle est contraire au droit de l'Union, doit être laissée inappliquée **ne se pose que si aucune interprétation conforme de cette disposition ne s'avère possible.***

... à défaut d'interprétation conforme, l'effet direct....

32. ***Pour le cas où une telle interprétation ne serait pas possible, il convient d'examiner si [la norme de droit de l'UE] produit un effet direct et, le cas échéant, si [le travailleur] peut s'en prévaloir à l'encontre de son employeur.***

... et si l'effet direct n'est pas possible, réparation.

43. *[**En l'absence d'effet direct horizontal**], la partie lésée par la non-conformité du droit national au droit de l'Union pourrait néanmoins (...) obtenir réparation du dommage subi.*

Plan de l'intervention

I. L'effet direct d'une norme du droit de l'Union

II. L'interprétation conforme du droit national

I. L'effet direct

Enjeu : faire directement application d'une norme du droit de l'UE en laissant inappliquée la norme contraire du droit interne.

Conditions :

- Il doit s'agir d'une *norme* capable de produire un effet direct.
- Il doit s'agir d'un *litige* où l'effet direct est possible.

L'effet direct : une question de normes

60. Le principe de primauté du droit de l'Union ne saurait dès lors aboutir à remettre en cause **la distinction essentielle entre les dispositions du droit de l'Union disposant d'un effet direct et celles qui en sont dépourvues**, ni, partant, à instaurer un régime unique d'application de l'ensemble des dispositions du droit de l'Union par les juridictions nationales.

61. À cet égard, il y a lieu de souligner que **tout juge national**, saisi dans le cadre de sa compétence **a**, en tant qu'organe d'un État membre, **l'obligation de laisser inappliquée toute disposition nationale contraire à une disposition de droit de l'Union qui est d'effet direct dans le litige dont il est saisi.**

62. En revanche, **une disposition du droit de l'Union qui est dépourvue d'effet direct ne peut être invoquée, en tant que telle, dans le cadre d'un litige relevant du droit de l'Union, afin d'écarter l'application d'une disposition de droit national qui y serait contraire.**

CJUE, *Poplawski 2*, 24 juin 2019, C-573/17

I. L'effet direct des directives

Effet direct “vertical” seulement si la norme est inconditionnelle et précise

« dans tous les cas où les dispositions d'une directive apparaissent, du point de vue de leur contenu, **inconditionnelles et suffisamment précises**, les particuliers sont fondés à les invoquer devant les juridictions nationales **à l'encontre de l'État**, soit lorsque celui-ci s'est abstenu de transposer dans les délais la directive en droit national, soit lorsqu'il en a fait une transposition incorrecte » (jurisprudence constante).

I. L'effet direct des directives

« Etat » largement entendu

- autorité publique,
- employeur,
- ou organisme « *qui, quelle que soit sa forme juridique, a été **chargé** en vertu d'un acte de l'autorité publique **d'accomplir**, sous le contrôle de cette dernière, **un service d'intérêt public** et qui dispose, à cet effet, de pouvoirs exorbitants par rapport aux règles applicables dans les relations entre particuliers* »

Cass. soc. 22 juin 2016, n° 15-20.111 (faisant application de la directive 2003/88 à une société privée délégataire d'un réseau de transport en commun, qui assurait un service public, dont l'étendue, les modalités et les tarifs étaient fixés par l'autorité publique organisatrice et dont les agents du réseau de transport public étaient habilités par la loi et le règlement à constater les contraventions afférentes).

I. L'effet direct des directives

Pas d'effet direct « horizontal » même si la norme est inconditionnelle et précise

Affirmation : « même une disposition claire, précise et inconditionnelle d'une directive visant à conférer des droits ou à imposer des obligations aux particuliers **ne saurait trouver application en tant que telle dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers** » (jurisprudence constante CJUE)

Explication : « étendre l'invocabilité d'une disposition d'une directive non transposée, ou incorrectement transposée, au domaine des rapports entre les particuliers **reviendrait à reconnaître à l'Union le pouvoir d'édicter avec effet immédiat des obligations à charge des particuliers alors qu'elle ne détient cette compétence que là où lui est attribué le pouvoir d'adopter des règlements** » (ibid.)

Exemple de l'acquisition de congés payés pendant des périodes de maladie d'origine non professionnelle :

Mais attendu que la directive n° 2003/88/CE ne pouvant permettre, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire, la cour d'appel a retenu à bon droit, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, que le salarié ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail ne relevant pas de l'article L. 3141-5 du code du travail (Cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-22.285)

I. Moyens de compenser l'absence d'effet direct horizontal des directives

1^{er} moyen : l'invocation d'un principe général du droit de l'Union

CJUE, *Küçükdeveci*, 19 janv. 2010, C 555/07

Une législation nationale relative au licenciement ne prend pas en compte la période de travail accomplie avant que le salarié ait atteint l'âge de 25 ans pour le calcul du délai de préavis.

Cette législation méconnaît la directive 2000/78 qui interdit les discriminations en raison de l'âge.

Problème : comme toute directive, celle-ci n'a pas d'effet horizontal.

La Cour de justice fait alors application du « principe de non discrimination en fonction de l'âge » qui est « **un principe général du droit de l'Union** en ce qu'il constitue une application spécifique du principe général de l'égalité de traitement ».

Pour en conclure qu'« il incombe à la juridiction nationale, **saisie d'un litige entre particuliers**, d'assurer le **respect du principe de non-discrimination en fonction de l'âge**, tel que concrétisé par la directive 2000/78, **en laissant au besoin inappliquée toute disposition contraire de la réglementation nationale** »

I. Moyens de compenser l'absence d'effet direct horizontal des directives

2^{ème} moyen : l'invocation d'un principe du droit de l'Union consacré par la Charte

CJUE *Egenberger*, 17 avril 2018 C 414 /16

76 **L'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions** revêt un caractère impératif en tant que **principe général de droit de l'Union**. Consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, cette interdiction **se suffit à elle-même pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel dans un litige** qui les oppose dans un domaine couvert par le droit de l'Union.

77 Au regard de l'effet impératif qu'il déploie, l'article 21 de la Charte ne se distingue pas, en principe, des différentes dispositions des traités fondateurs prohibant des discriminations en fonction de divers motifs, **même lorsque de telles discriminations résultent de contrats conclus entre particuliers**

82 ...la juridiction nationale, saisie d'un litige opposant deux particuliers, **est tenue**, lorsqu'il ne lui est pas possible d'interpréter le droit national applicable de manière conforme à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables des articles 21 et 47 de la Charte et de garantir le plein effet de ces articles **en laissant au besoin inappliquée toute disposition nationale contraire**.

I. Moyens de compenser l'absence d'effet direct horizontal des directives

2^{ème} moyen : l'invocation d'un principe du droit de l'Union consacré par la Charte

CJUE, *Bauer*, 6 novembre 2018 aff. C-569/16 et C-570/16

Législation nationale contraire à l'article 7 de la directive 2003/88 (droit au droit à une période de congés annuels payés de 4 semaines).

Problème : bien que remplissant les conditions requises pour produire un effet direct, cet article ne peut « pas être invoqué dans un litige entre particuliers afin de garantir le plein effet du droit au congé annuel payé et de laisser inappliquée toute disposition nationale contraire » (point 78)

La Cour de justice se réfère alors au droit au congé annuel qui « revêt, en tant que principe essentiel du droit l'UE, un caractère impératif » (pt. 83), et indique que l'article 31§ 2 CDFUE « reflète » ce principe.

Résultat : « le droit à une période de congés annuels payés, consacré dans le chef de tout travailleur par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, revêt ainsi, quant à son existence même, un caractère tout à la fois impératif et inconditionnel, cette dernière ne demandant en effet pas à être concrétisée par des dispositions du droit de l'Union ou de droit national, lesquelles sont seulement appelées à préciser la durée exacte du congé annuel et, le cas échéant, certaines conditions d'exercice de ce droit. Il s'ensuit que ladite disposition se suffit à elle-même pour conférer aux travailleurs un droit invocable en tant que tel dans un litige qui les oppose à leur employeur dans une situation couverte par le droit de l'Union et relevant, par conséquent, du champ d'application de la Charte »

I. Moyens de compenser l'absence d'effet direct horizontal des directives

3^{ème} moyen : l'invocation d'un droit fondamental consacré par la Charte

CJUE, *CCOO*, 14 mai 2019, C 55/18

Législation nationale qui, telle qu'interprétée par la Cour suprême, n'oblige pas l'employeur à mesurer la durée du temps de travail journalier de chaque salarié.

La Cour de justice qualifie de « fondamental » le **droit de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, qui est à la fois** « une règle du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, mais est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte »

« afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88 et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, **les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur** » (pt 60).

Résultat : les juridictions nationales doivent modifier leur jurisprudence si elle repose sur une interprétation du droit national contraire

I. Moyens de compenser l'absence d'effet direct horizontal des directives

Limite : encore faut-il que l'article de la Charte énonce un droit précis et inconditionnel

CJUE, *AMS* 15 janv. 2014, C-176/12

Législation nationale excluant certains salariés du décompte des effectifs conditionnant la mise en place d'une représentation du personnel (en violation de l'article 3 dir. 2002/14)

Problème : bien que remplissant les conditions requises pour produire un effet direct, cette disposition **ne saurait trouver application en tant que telle dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers**

Piste suggérée par la Cour de cassation : peut-on se référer à l'article 27 de la CDFUE intitulé « Droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise » pour compenser cette faiblesse ?

Réponse de la Cour de justice : parce qu'il doit être précisé par les dispositions du droit de l'Union ou du droit national pour produire pleinement ses effets, **l'article 27 de la Charte ne se suffit pas à lui-même, pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel, et aboutir à écarter la disposition nationale non conforme à la directive 2002/14.**

II. L'Interprétation conforme

Une obligation pour le juge national

« il est de jurisprudence constante que, en appliquant le droit interne, les juridictions nationales **sont tenues** de l'interpréter dans toute la mesure du possible **à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci** et, partant, se conformer à l'article 288, troisième alinéa, TFUE.

Cette **obligation d'interprétation conforme** du droit national est en effet inhérente au système du traité FUE en ce qu'elle permet aux juridictions nationales d'assurer, dans le cadre de leurs compétences, la **pleine efficacité du droit de l'Union** lorsqu'elles tranchent les litiges dont elles sont saisies » (Parmi bien d'autres, CJUE, *Dominguez*, 24 janv. 2012, C-282/10)

II. L'Interprétation conforme

Une obligation renforcée

« (...) le principe d'interprétation conforme requiert en outre que les juridictions nationales **fassent tout ce qui relève de leur compétence en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de la directive en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci** » (Parmi bien d'autres, CJUE, *Dominguez*, 24 janv. 2012, C-282/10)

« l'exigence d'une telle interprétation conforme inclut, notamment, **l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive**. Partant, une juridiction nationale ne saurait, notamment, valablement considérer qu'elle se trouve dans l'impossibilité d'interpréter une disposition nationale en conformité avec le droit de l'Union en raison du seul fait que cette disposition a, de manière constante, été interprétée dans un sens qui n'est pas compatible avec ce droit » (Parmi bien d'autres, CJUE, *Bauer*, 6 nov. 2018, aff. C-569/16 et C-570/16)

II. L'Interprétation conforme

Une obligation limitée

Impossibilité de créer une obligation dans le chef d'un particulier

L'obligation pour le juge national de se référer au contenu de la directive lorsqu' il interprète les règles pertinentes de son droit national **trouve ses limites lorsqu' une telle interprétation conduit à opposer à un particulier une obligation prévue par une directive non transposée** (CJCE, 26 sept. 1993, *Arcaro*, C-168/95)

- Cass. soc. 18 nov. 2009, n° 08-43.398 : impossibilité de condamner l'employeur payer aux salariés des DI pour défaut d'information préalable du transfert car l'article 7, alinéa 6, de la directive 2001/23, non transposé en droit interne, ne pouvait créer d'obligation à la charge de l'employeur

Impossibilité de faire une interprétation contra legem du droit national

L'obligation pour le juge national de se référer au contenu d'une directive lorsqu'il interprète et applique les règles pertinentes du droit interne est limitée par les principes généraux du droit et elle **ne peut pas servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national** » (Parmi bien d'autres, CJUE, *Dominguez*, 24 janv. 2012, C-282/10).

- Contre-ex. Cass. soc. 9 mars 2011, *Dentressangle*, n° 10-11.581 : prise en compte des RC pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 1233-3 « appliqué à la lumière de la dir. 98/59 »)

II. L'Interprétation conforme

Ex. : l'acquisition de congés payés pendant une période d'arrêt maladie pour une cause non professionnelle

Droit national

Art. L. 3141-3 : acquisition de 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail effectif

Art. L. 3141-5 : assimilation de certaines périodes à du temps de travail effectif, mais n'y figurent pas les arrêts de travail d'origine non professionnelle.

Directive 2003/88

Aucune distinction entre travailleurs absents en vertu d'un congé de maladie, et ceux qui ont effectivement travaillé (CJUE, Schultz Hoff, 20 janv. 2009, C 350/06)

Question : si l'on devait interpréter le droit national à la lumière de la directive, est-ce que ce serait lui faire dire le contraire de ce qu'il dit ?

II. L'interprétation conforme et la Cour de cassation

Plusieurs situations

- Lorsqu'elle demande une interprétation
- Lorsqu'elle reprend une interprétation
- Lorsqu'elle construit une interprétation

II. L'interprétation conforme et la Cour de cassation

Demande d'interprétation

- Quand la Cour de cassation pose une **question préjudicielle** à la Cour de justice
- Mais, souvent, la Cour de cassation cherche moins à obtenir une interprétation (qu'elle propose généralement dans la question...) qu'à faire produire un effet direct horizontal à une norme du droit de l'UE :
 - *AMS*, Cass. soc. 11 avril 2012, n° 11-21.609 / CJUE, 15 janvier 2014, C-176/12 (dir. 2002/14 // art. 27 CDFUE)
 - *Praxair*, Cass. soc. 11 juillet 2018, n° 16-27825 / CJUE, 8 mai 2019, C-486/18 (dir. 96/34 // art. 157 TFUE)

II. L'interprétation conforme et la Cour de cassation

Reprise d'interprétation

- Quand la Chambre sociale reprend dans ses arrêts l'interprétation qu'a faite la Cour de justice dans d'autres décisions.
- Cette reprise n'est pas automatique :
 1. Elle suppose une **volonté politique** (surtout en l'absence de moyens développés par les parties).
 2. Elle n'est possible que dans le cadre **de la mise en œuvre du droit de l'UE** (ex. de la protection du jeune père de famille contre les actes préparatoires au licenciement, Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12.036).
 3. Elle laisse une certaine **marge d'appréciation** aux Hauts magistrats qui peuvent adapter l'interprétation de la Cour de justice, en en faisant leur propre interprétation !

II. L'interprétation conforme et la Cour de cassation

Réinterprétation par la Chambre sociale : l'exemple du voile et de la barbe

CJUE, 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15

Règle interne interdisant « aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ».

Sur la discrimination directe

Une telle règle n'est **pas discriminatoire** car elle traite de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, notamment une neutralité vestimentaire s'opposant au port de tels signes.

Si le salarié refuse de s'y soumettre, il convient de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il ne serait pas **possible de proposer au salarié un poste de travail** n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement

Sur la discrimination indirecte

Reste à vérifier si la règle interne interdisant tous signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses n'institue pas une discrimination indirecte fondée sur la religion ou sur les convictions, ce qui peut être écartée si la différence était objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires.

II. L'interprétation conforme et la Cour de cassation

Réinterprétation par la Chambre sociale : l'exemple du voile et de la barbe

Cass. soc. 22 novembre 2017, *Micropole*, n° 13-19865 / Cass. soc. 8 juillet 2020, *Risk & Co*, n° 18-23743

3 différences

- Référence au seul règlement intérieur

L'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir **dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail dans sa rédaction applicable**, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail...

- Transformation d'un possible objectif légitime en condition *sine qua non*

... dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients »

- Mélange du régime de protection de la liberté religieuse et du régime de prohibition des discriminations fondées sur la religion

Attendu qu'il résulte des articles **L. 1121-1, L. 1132-1** et L. 1133-1 du code du travail, mettant en oeuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, que **les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché** ; qu'aux termes de l'article L. 1321-3, 2°, du code du travail, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché

Dès lors, la cour d'appel a exactement retenu que si les demandes d'un client relatives au port d'une barbe pouvant être connotée de façon religieuse **ne sauraient, par elles-mêmes, être considérées comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante** au sens de l'article 4 § 1 de la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, **l'objectif légitime de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise peut justifier** en application de ces mêmes dispositions **des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives** et, par suite, permet à l'employeur d'imposer aux salariés une apparence neutre lorsque celle-ci est rendue nécessaire afin de prévenir un danger objectif (n° 18-23743)

II. L'interprétation conforme et la Cour de cassation

Interprétation en suspens : l'exemple de la division du contrat de travail en cas de transfert partiel

CJUE, 26 mars 2020, *ISS Facility C 344/18*

En présence d'un transfert d'entreprise impliquant plusieurs cessionnaires, l'article 3, paragraphe 1, de 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, doit être interprété en ce sens que les droits et les obligations résultant d'un contrat de travail **sont transférés à chacun des cessionnaires, au prorata des fonctions exercées par le travailleur concerné, à condition que** la scission du contrat de travail en résultant soit possible ou n'entraîne pas une détérioration des conditions de travail ni ne porte atteinte au maintien des droits des travailleurs garanti par cette directive, ce qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier. Dans l'hypothèse où une telle scission se révélerait impossible à réaliser ou porterait atteinte aux droits dudit travailleur, **l'éventuelle résiliation de la relation de travail qui s'ensuivrait serait considérée, en vertu de l'article 4 de ladite directive, comme intervenue du fait du ou des cessionnaires, quand bien même cette résiliation serait intervenue à l'initiative du travailleur**

Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 18-24.881

Il résulte ainsi de l'article L. 1224-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, que, lorsque le salarié est affecté tant dans le secteur repris, constituant une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise, que dans un secteur d'activité non repris, **le contrat de travail de ce salarié est transféré pour la partie de l'activité qu'il consacre au secteur cédé, sauf** si la scission du contrat de travail, au prorata des fonctions exercées par le salarié, est impossible, entraîne une détérioration des conditions de travail de ce dernier ou porte atteinte au maintien de ses droits garantis par la directive

Quid de la justification du licenciement si la scission est impossible ou refusée par le salarié ?

II. L'interprétation conforme et la Cour de cassation

Construction d'une interprétation

Interprétation implicite

Dans le visa des arrêts :

Cass. soc. 17 mai 2019, inédit, n° 17-22224 :

Vu l'article L. 2313-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, **l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**, l'article 1382, devenu 1240, du code civil et **l'article 8, § 1, de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ;**

Attendu qu'il résulte de l'application combinée de ces textes que l'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, **commet une faute qui cause un préjudice aux salariés**, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts ;

Dans la notice explicative :

Cass. soc. 4 mars 2020, *Uber*, n° 19-13.316 (renvoi à la notion autonome de travailleur, telle que définie par la Cour de justice)

Cass. soc. 18 mars 2020, *Galtier*, n° 18-10.919 (renvoi à la décision du 14 mai 2019, CCOO, C. sur l'obligation de mesurer la durée journalière de travail).

II. L'interprétation conforme et la Cour de cassation

Construction d'une interprétation

Interprétation (plus ou moins) explicite

Cass. soc. 26 février 2020, *EDF*, n° 18-22.759 / prolongation du délai de consultation du CSE

9 Par ailleurs, **aux termes de l'article 4 § 3 de 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, l'information s'effectue **à un moment**, d'une façon **et avec un contenu appropriés**, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation.

10. **Aux termes de l'article 8 § 1 et § 2 de cette même directive**, les États membres prévoient des **mesures appropriées en cas de non-respect** de la présente directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs. En particulier, ils veillent à ce qu'il existe des **procédures administratives ou judiciaires appropriées pour faire respecter les obligations** découlant de la présente directive. Les États membres prévoient des **sanctions adéquates** applicables en cas de violation des dispositions de la présente directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs. Ces **sanctions** doivent être **effectives, proportionnées et dissuasives**.

11. **Il en résulte qu'en application de l'article L. 2323-4 du code du travail alors applicable, interprété conformément aux articles 4 § 3 et 8 § 1 et § 2 de la directive 2002/14/CE**, la saisine du président du tribunal de grande instance avant l'expiration des délais dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis **permet au juge**, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, **de prolonger ou de fixer le délai de consultation tel que prévu par l'article R. 2323-1-1 du code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires**.

II. L'interprétation conforme et la Cour de cassation

Construction d'une interprétation

Interprétation (plus ou moins) explicite

Cass. soc. 3 avril 2019, n°17-11.970 / principe d'égalité

16. Par ailleurs, **le principe d'égalité de traitement constitue également un principe général du droit de l'Union, désormais consacré aux articles 20 et 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**, qui exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié. Une différence de traitement est justifiée dès lors qu'elle est fondée sur un critère objectif et raisonnable, c'est-à-dire lorsqu'elle est en rapport avec un but légalement admissible poursuivi par la réglementation en cause, et que cette différence est proportionnée au but poursuivi par le traitement concerné (...).

18. Il s'impose non seulement à l'action des autorités publiques, mais **s'étend également à toutes conventions visant à régler de façon collective le travail salarié** (...).

20. Le contrôle du respect du principe d'égalité de traitement au sens du droit de l'Union repose sur un **mécanisme probatoire** tel que lorsqu'un employé fait valoir que ce principe a été violé et établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation dudit principe (...).

22. Dès lors, d'une part, **la reconnaissance d'une présomption générale de justification** de toutes différences de traitement entre les salariés opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer que celles-ci sont étrangères à toute considération de nature professionnelle, **serait, dans les domaines où est mis en oeuvre le droit de l'Union, contraire à celui-ci en ce qu'elle ferait reposer sur le seul salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité et en ce qu'un accord collectif n'est pas en soi de nature à justifier une différence de traitement**. D'autre part, dans ces domaines, une telle présomption se trouverait privée d'effet dans la mesure où les règles de preuve propres au droit de l'Union viendraient à s'appliquer. Partant, la généralisation d'une présomption de justification de toutes différences de traitement ne peut qu'être écartée.