

## **La CJCE et la politique sociale de l'Union européenne : aperçu de la jurisprudence**

La Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) est souvent considérée comme le moteur de l'intégration européenne. Les traités instituant les Communautés européennes lui accordent en effet une place vitale dans leur fonctionnement. Garante de l'équilibre institutionnel, elle est l'arbitre entre les États membres et l'Union européenne d'une part, et entre les institutions elles-mêmes, de l'autre. Dès l'origine, la Cour n'a pas manqué, dans la poursuite de sa mission, de mettre le cap sur le processus d'intégration dans un esprit pro-européen. D'où une jurisprudence déterminant l'évolution communautaire dans des domaines comme la relation entre droit communautaire et droits nationaux, les droits fondamentaux dans l'ordre juridique communautaire, le fonctionnement du marché unique... Elle joue également un rôle important en politique sociale. Fréquemment interpellée par les juridictions nationales, elle a eu l'occasion de préciser au fil de sa jurisprudence des notions fondamentales telles que l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, les prestations familiales dans le cadre de la coordination des régimes de sécurité sociale, les notions de transfert d'entreprises, d'insolvabilité des employeurs, de temps de travail... L'année 2005 n'a pas fait exception en terme d'activités de la CJCE. Dans les lignes qui suivent, nous nous proposons de dresser un panorama de cette jurisprudence, en n'évoquant néanmoins qu'un nombre restreint de décisions. Nous avons gardé la structure tripartite des versions précédentes, mais avons consacré une partie plus importante à l'égalité de traitement, permettant ainsi au lecteur d'avoir une vue sur le principe de non-discrimination fondé sur l'âge et la nationalité.

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

Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination sont au cœur du modèle social européen. Ils constituent l'un des éléments essentiels des droits et valeurs fondamentaux qui sont le fondement de l'Union d'aujourd'hui. D'énormes progrès ont été réalisés en un laps de temps très court depuis que les États membres ont convenu de la nécessité de mener une action concertée au niveau européen pour lutter contre la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, un handicap et l'orientation sexuelle. Les actions menées dans ce domaine se sont inspirées de l'expérience acquise par l'Union en matière de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe (CCE, 2004a).

### **1.1 L'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins : affaire *Vergani***

La Cour de justice a joué un rôle prépondérant dans l'évolution du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Elle a ainsi reconnu un effet direct à l'article 119 du traité de Rome (devenu article 141 TCE) relatif à l'égalité des rémunérations en faisant valoir que cet article faisait partie des objectifs sociaux de la Communauté. Elle a rendu des arrêts qui ont permis de lutter contre la discrimination des femmes, notamment à partir de la notion de discrimination indirecte qui provient de l'application d'un critère en apparence neutre qui affecte un nombre plus important de personnes d'un sexe. Elle défend une véritable égalité entre hommes et femmes qui exclut les mesures protectrices lorsqu'elles ne s'expliquent pas par des différences objectives entre les hommes et les femmes (Joannin, 2004). Malgré l'arsenal juridique mis en œuvre au sein de l'Union et dans les États membres, et une jurisprudence communautaire bien établie, la Cour continue d'être sollicitée chaque année pour se prononcer sur l'étendue de ce principe. Nous nous proposons de relater l'affaire *Vergani* tranchée par la Cour en 2005 dans ce domaine.

Le droit italien <sup>(1)</sup> prévoit un dispositif de retraite anticipée, au profit notamment des salariés d'entreprises déclarées en crise. Les femmes peuvent demander leur préretraite à partir de 50 ans alors que le seuil est fixé à 55 ans pour les hommes. Pour favoriser les préretraites, la loi soumet à un traitement fiscal préférentiel l'imposition des indemnités que doit verser l'employeur en cas de cessation d'activité du salarié. Le taux d'imposition est réduit de moitié par rapport à celui applicable en cas de départ à l'âge normal de la retraite. Âgé de 51 ans, M. Vergani <sup>(2)</sup>, ayant cessé son activité et perçu l'indemnité prévue, se voit refuser la réduction d'imposition en question alors qu'une femme dans la même situation, aurait pu jouir de l'avantage fiscal. Il introduit devant la *Commissione tributaria provinciale di Novara* un recours contre l'avis par lequel l'administration fiscale lui a refusé le remboursement de versements au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques auxquelles il a été assujéti. Saisie du litige, la juridiction de renvoi sursoit à statuer et demande à la CJCE si l'article 141 CE et la directive 76/207/CEE (Conseil des Communautés européennes, 1976) s'opposent à une disposition qui accorde, à titre d'incitation au départ volontaire, aux travailleurs ayant atteint l'âge de 50 ans, s'il s'agit de travailleurs féminins, et de 55 ans, s'il s'agit de travailleurs masculins, un avantage constitué par l'imposition à un taux réduit de moitié des sommes allouées à l'occasion de la cessation de la relation de travail.

La Cour vérifie d'abord si l'octroi d'un allègement fiscal fixé en fonction de l'âge du travailleur, relatif à l'imposition d'une indemnité de départ volontaire, relève de l'article 141 CE ou de la directive 76/207. La notion de « rémunération » visée à l'article 141 CE comprend tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient payés, serait-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier <sup>(3)</sup>. Un allègement fiscal, n'est pas payé par l'employeur et ne constitue donc pas un avantage relevant de

---

<sup>1</sup> L'article 17 § 4 bis du décret n° 917 du président de la République du 22 décembre 1986, tel que modifié par le décret législatif n° 314 du 2 septembre 1997.

<sup>2</sup> CJCE, Affaire C-207/04, *Vergani*, 21 juillet 2005, inédit.

<sup>3</sup> Arrêts du 17 mai 1990, Affaire C-262/88, *Barber*, Rec.I-1889, point 12 et du 9 février 1999, Affaire C-167/97, *Seymour-Smith et Perez*, Rec.I-623, point 23.

l'article 141 CE. Elle rappelle ensuite que selon l'article 5 § 1 de la directive 76/207, l'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe. Cet article vise également les conditions de licenciement provenant desdits États. Le terme « licenciement » doit être entendu dans un sens large, de manière à y inclure la cessation de la relation de travail entre le travailleur et son employeur, même dans le cadre d'un régime de départ volontaire. Un régime d'imposition fixé en fonction de l'âge du travailleur constitue par conséquent une condition de licenciement au sens de l'article 5 § 1 de la directive 76/207. Une différence de traitement résultant de l'imposition à un taux réduit de moitié des sommes allouées à l'occasion de la cessation de la relation de travail, appliquée aux travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans pour les femmes, et de 55 ans, pour les hommes, constitue une inégalité de traitement fondée sur le sexe des travailleurs.

Une telle différence de traitement est-elle couverte par la dérogation prévue à l'article 7 § 1, sous a), de la directive 79/7/CEE (Conseil des Communautés européennes, 1979), selon laquelle cette directive ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations ? Cette exception à l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe doit être strictement interprétée. Elle ne peut s'appliquer qu'à la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences en découlant pour d'autres prestations relevant de la sécurité sociale. Elle n'est donc pas applicable à un allègement fiscal ne constituant pas une prestation de sécurité sociale. La différence de traitement constitue par conséquent une discrimination directe fondée sur le sexe contraire à la directive 76/207 (4).

---

<sup>4</sup> Nous conseillons au lecteur intéressé de lire les arrêts suivants : l'affaire *McKenna* traite de l'égalité de rémunération dans le cadre de maladie survenant antérieurement au congé de maternité et de maladie liée à l'état de grossesse, CJCE, Affaire C-191/03, *McKenna*, 8 septembre 2005, inédit. Dans l'affaire

## 1.2 Le principe de non-discrimination sur la base de l'âge et de la nationalité : affaires *Mangold et Ionannidis*

Dans l'affaire *Mangold*, la CJCE traite de la question des différences de traitement fondées sur l'âge <sup>(5)</sup>. Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge est un principe général du droit communautaire. La directive 2000/78/CE (Conseil de l'Union européenne, 2000) vise à établir un cadre général pour lutter en matière d'emploi et de travail, contre certaines formes de discrimination, dont notamment celle fondée sur l'âge. Une différence de traitement fondée directement sur l'âge constitue en principe une discrimination interdite par le droit communautaire. Toutefois, la directive permet aux États membres de prévoir une telle différence de traitement et la considère non discriminatoire lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi et du marché du travail. En outre, les moyens de réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires.

L'*Arbeitsgericht München* a saisi la Cour de justice de plusieurs questions préjudicielles relatives à l'interprétation de la directive 2000/78, dans le cadre d'un litige concernant la loi allemande sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée <sup>(6)</sup>. Cette loi autorise sans restrictions jusqu'au 31 décembre 2006, sauf dans un cas spécifique de relation d'emploi continue, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée lorsque le travailleur a atteint l'âge de 52 ans. L'affaire concerne *Werner Mangold* qui, à 56 ans, s'était vu proposer chez un avocat un contrat de sept mois dont il n'avait pu négocier la durée du

---

*Nikouli*, la Cour traite des actions positives dans le cadre d'emplois à temps partiel. L'arrêt *Mayer* porte quant à lui sur la prise en compte de périodes de congé de maternité pour le calcul des droits à une rente d'assurance, CJCE, Affaire C-356/03, *Mayer*, Rec.I-295, 13 janvier 2005 ; CJCE, Affaire C-196/02, *Nikoloudi*, Rec.I-1789, 10 mars 2005.

<sup>5</sup> CJCE, Affaire C-144/04, *Mangold*, 22 novembre 2005, inédit.

<sup>6</sup> *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen.*

fait de la loi en vigueur mais qu'il avait ensuite attaqué devant le tribunal.

La Cour de justice reconnaît que cette législation a clairement pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs âgés au chômage, dans la mesure où ces derniers se heurtent à des difficultés importantes pour retrouver un emploi. Un objectif de cette nature justifie, en principe, objectivement et raisonnablement une différence de traitement fondée sur l'âge. Cependant une réglementation nationale telle que celle contenue dans le *TzB/G* va au-delà de ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre l'objectif légitime poursuivi. En effet, les États membres disposent incontestablement d'une large marge d'appréciation dans le choix des mesures susceptibles de réaliser leurs objectifs en matière de politique sociale et d'emploi. Toutefois, selon la Cour, l'application de la réglementation nationale en cause aboutit à ce que tous les travailleurs ayant atteint l'âge de 52 ans, sans distinction, qu'ils aient ou non été en situation de chômage avant la conclusion du contrat et quelle qu'ait été la durée de la période de chômage éventuel, peuvent valablement, jusqu'à leur retraite, se voir proposer des contrats de travail à durée déterminée susceptibles d'être reconduits un nombre indéfini de fois. Cette catégorie importante de travailleurs, déterminée exclusivement en fonction de l'âge, risque ainsi, durant une partie substantielle de la carrière professionnelle de ces derniers, d'être exclue du bénéfice de la stabilité de l'emploi, laquelle constitue pourtant un élément majeur de la protection des travailleurs. Par ailleurs, il n'a pas été démontré que la fixation d'un seuil d'âge, en tant que tel, indépendamment de toute autre considération liée à la structure du marché du travail en cause et de la situation personnelle de l'intéressé, est objectivement nécessaire à la réalisation de l'objectif d'insertion professionnelle des travailleurs âgés au chômage.

Dans cet arrêt, la Cour de justice se prononce sur l'interprétation de la directive 2000/78 et sur les effets de celle-ci sur le droit national, alors même que le délai de transposition de cette directive n'était pas encore arrivé à expiration au moment de la conclusion du contrat de travail à durée limitée en cause. Cette circonstance n'est pas, selon elle, de nature à remettre en cause la constatation que la législation allemande n'est pas

justifiée au sens de l'article 6 de la directive. La Cour se fonde sur l'arrêt *Wallonie* (7) de 1997 dans lequel elle avait jugé que, pendant le délai de transposition d'une directive, les États membres doivent s'abstenir de prendre des dispositions de nature à compromettre sérieusement la réalisation du résultat prescrit par cette directive. Cette affirmation concerne les dispositions de droit national adoptées après l'entrée en vigueur d'une directive, que celles-ci visent ou non sa transposition. La directive 2000/78 implique que les États membres prennent progressivement des mesures concrètes aux fins de rapprocher leurs réglementations nationales du résultat prescrit par ladite directive. Cette obligation serait privée de tout effet utile s'il était permis aux États membres d'adopter, pendant le délai de mise en œuvre de la directive, des mesures incompatibles avec les objectifs de celle-ci.

L'exception prévue par la législation allemande expire au 31 décembre 2006, pratiquement au même moment que l'échéance du délai de transposition (2 décembre 2006). Pourtant, les travailleurs qui relèvent du régime spécifique mis en place par l'Allemagne pendant le délai de transposition, continueront à être soumis à cette exception même après l'expiration du délai en 2006. Pour cette catégorie de personnes, le risque d'exclusion de la garantie de la stabilité de l'emploi est définitivement acquis, indépendamment de la fin de l'applicabilité de la condition d'âge en 2006. C'est notamment pour ces raisons que la Cour de justice a conclu que la directive 2000/78 s'oppose à l'application d'une réglementation nationale qui autorise, sans restrictions, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée lorsque le travailleur a atteint l'âge de 52 ans même si le délai de transposition de cette directive n'a pas encore expiré. L'arrêt *Mangold* illustre la volonté de la Cour de justice d'assurer une protection efficace des individus contre les violations du principe de non-discrimination en raison de l'âge, principe consacré par la directive 2000/78 adoptée sur la base de l'article 13 CE. Cet arrêt démontre également un assouplissement de la position de la Cour par rapport à deux problématiques en relation avec l'application des directives communautaires, à savoir les effets d'une directive avant l'échéance du délai de transposition et l'invocabilité de

---

7 CJCE, Affaire C-129/06, *Wallonie*, Rec.I-7411, 18 décembre 1997.

celle-ci dans un litige entre privés lorsqu'elle n'a pas été transposée, ou ne l'a été qu'incorrectement. En attribuant un effet à une directive avant l'expiration de son délai de transposition dans un litige entre particuliers, la Cour a franchi un pas supplémentaire par rapport à l'arrêt *Wallonie* où seul un État membre était en cause. Désormais, les juridictions nationales semblent être tenues d'écarter, dans un litige entre particuliers, les dispositions nationales contraires à une directive communautaire et ceci même avant l'expiration de son délai de transposition.

Le cas *Ionannidis* met en cause une réglementation belge (AR du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage) prévoyant l'octroi d'allocations de chômage, les « allocations d'attente », aux jeunes qui viennent de terminer leurs études et qui sont à la recherche d'un premier emploi. Pour les obtenir, le jeune qui a suivi des études ou une formation dans un autre État membre de l'Union européenne doit prouver que ces études ou cette formation sont de même niveau et équivalentes à celles dispensées dans un établissement d'enseignement organisé, subventionné ou reconnu par une Communauté de Belgique. Il doit en outre, au moment de la demande, être comme enfant, à charge de travailleurs migrants qui résident en Belgique. Ayant terminé ses études secondaires en Grèce, M. Ionannidis, de nationalité grecque, est arrivé en Belgique en 1994. Son certificat d'études délivré en Grèce a été reconnu équivalent au certificat homologué d'enseignement secondaire supérieur donnant accès en Belgique à l'enseignement supérieur de type court. Au terme d'un cycle de trois années d'études, il a obtenu en Belgique le diplôme de gradué en kinésithérapie. Il a également suivi en France une formation rémunérée en rééducation vestibulaire. En 2001, revenu en Belgique, il a demandé à l'Office national de l'emploi (ONEM) les allocations d'attente. Ce dernier a rejeté la demande au motif qu'il n'avait pas terminé ses études secondaires dans un établissement organisé, subventionné ou reconnu par l'une des trois Communautés de Belgique. La Cour du travail de Liège, saisie au second degré a demandé à la CJCE si le droit communautaire s'oppose à ce qu'un État membre refuse les allocations d'attente à un ressortissant d'un autre État membre à la recherche d'un premier emploi, au seul motif qu'il a terminé ses études secondaires dans un autre État membre.



Selon la Cour, les ressortissants d'un État membre recherchant un emploi dans un autre État membre relèvent du champ d'application du traité CE, et bénéficient du droit à l'égalité de traitement. Le principe d'égalité de traitement interdit les discriminations ostensibles, fondées sur la nationalité et toutes formes dissimulées de discrimination qui, par application d'autres critères de distinction, aboutissent en fait au même résultat. La réglementation belge introduit une différence de traitement entre les citoyens ayant fini leurs études secondaires en Belgique ou dans un autre État membre : seuls les premiers ont droit à des allocations d'attente. Cette condition est susceptible d'être plus facilement remplie par les ressortissants nationaux et risque de défavoriser les ressortissants des autres États membres. Une telle différence ne pourrait être justifiée que si elle se fondait sur des considérations objectives indépendantes de la nationalité des personnes et proportionnées à l'objectif légitimement poursuivi par le droit national. Il est légitime pour le législateur national de vouloir s'assurer de l'existence d'un lien réel entre le demandeur des allocations et le marché géographique du travail. Néanmoins, la seule condition relative au lieu d'obtention du diplôme d'études secondaires est trop générale et exclusive. Elle privilégie indûment un élément qui n'est pas nécessairement représentatif du degré réel et effectif de rattachement entre le demandeur des allocations d'attente et le marché géographique du travail, à l'exclusion de tout autre élément représentatif, et va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi. Le fait que les parents de M. Ionannidis ne soient pas des migrants résidant en Belgique ne saurait motiver le refus de l'allocation. Cette condition ne peut pas être justifiée par le souci de s'assurer de l'existence d'un lien réel entre le demandeur et le marché géographique du travail, puisqu'il ne saurait être exclu qu'une personne qui, après un cycle d'études secondaires terminé dans un État membre et y obtient un diplôme, puisse justifier un lien réel avec le marché du travail de cet État, sans pourtant être à la charge de travailleurs migrants résidant dans ledit État <sup>(8)</sup>.

---

<sup>8</sup> Le lecteur intéressé se penchera également sur le cas *Bidar*, pour lequel la Cour a jugé que l'aide couvrant les frais d'entretien des étudiants relevait également du champ d'application du traité CE aux fins de l'interdiction de discrimination en raison de la nationalité, CJCE, Affaire C-209/03, *Bidar*, Rec.I-2119, 15 mars 2005.

## 2. La sécurité sociale des travailleurs migrants

La sécurité sociale des travailleurs migrants est le corollaire nécessaire et inévitable du principe de la libre circulation des travailleurs qui constitue un des fondements de l'Union européenne. Tenant compte des données nouvelles, des expériences acquises et de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, le règlement CEE n° 1408/71 adopté le 14 juin 1971 a opéré une véritable codification de la matière. Les dispositions d'application font l'objet du règlement CEE n° 574 du 21 mars 1972. Ces règlements ne visent pas à créer un système indépendant de sécurité sociale élaboré à partir d'une harmonisation des systèmes de sécurité sociale très différents en vigueur dans les États membres, mais à établir des mécanismes de coordination entre ces régimes nationaux. La Cour de justice est fréquemment saisie de questions préjudicielles portant sur l'étendue et l'application de ces dispositions.

### 2.1 Le remboursement des soins de santé reçus dans un État tiers : l'affaire *Keller* <sup>(9)</sup>

Mme Keller, de nationalité allemande et résidant en Espagne, a sollicité de l'institution espagnole compétente (*Insalud*) un formulaire E111 pour une période d'un mois afin d'effectuer un voyage en Allemagne. Pendant son séjour dans ce pays, une tumeur maligne susceptible d'entraîner à tout moment le décès lui a été diagnostiquée. Elle a demandé à l'*Insalud* la délivrance d'un formulaire E112 afin de pouvoir continuer à se faire soigner en Allemagne. La validité de ce formulaire a été prorogée à différentes reprises. Au terme d'une analyse approfondie des possibilités thérapeutiques, les médecins allemands ont décidé de transférer Mme Keller à la Clinique universitaire de Zurich, seule clinique où l'opération dont Mme Keller avait besoin pouvait être pratiquée avec des chances réelles de succès. Mme Keller a acquitté elle-même les coûts des soins reçus à Zurich et a ultérieurement demandé le remboursement de ces frais à l'*Insalud*. Déboutée, elle a introduit un recours en justice. La juridiction nationale a demandé à la Cour de justice d'interpréter le

---

<sup>9</sup> CJCE, Affaire C-145/03, *Keller*, Rec.I-2529, 12 avril 2005.

règlement de 1971 (Conseil des Communautés européennes, 1971) quant à la possibilité d'un remboursement des frais liés à des soins hospitaliers reçus dans un pays tiers. La Cour rappelle tout d'abord qu'un des objectifs du règlement de 1971 est de faciliter la libre circulation des assurés sociaux qui ont besoin des prestations médicales au cours d'un séjour dans un autre État membre, ou qui ont une autorisation pour se faire soigner dans un autre État membre.

Les formulaires E111 et E112 visent à assurer à l'institution de l'État membre de séjour et aux médecins agréés que le malade est en droit de recevoir dans cet État membre des soins dont le coût sera supporté par l'État membre d'affiliation. La Cour précise que les médecins de l'État membre de séjour sont le mieux placés pour apprécier les soins requis par le malade et que l'institution de l'État membre d'affiliation, durant la période de validité du formulaire, accorde sa confiance à l'institution de l'État membre de séjour et aux médecins agréés par celle-ci, comme offrant des garanties professionnelles équivalentes à celles des médecins établis sur le territoire national. Dès lors, l'institution de l'État membre d'affiliation est liée par les évaluations relatives à la nécessité de soins urgents à caractère vital effectuées par les médecins agréés par l'institution de l'État membre de séjour et par la décision de ces médecins de transférer le malade dans un autre État afin que lui soit prodigué le traitement urgent nécessaire. Peu importe que l'État de transfert ne soit pas membre de l'Union européenne. L'institution de l'État membre d'affiliation ne peut ni exiger le retour de la personne dans l'État membre de résidence afin de l'y soumettre à un contrôle médical, ni la faire contrôler dans l'État membre de séjour, ni soumettre les constatations et les décisions médicales à une approbation de sa part. Quant à la prise en charge des soins médicaux prodigués dans le pays tiers à la suite d'une décision médicale de transfert, la Cour rappelle que le principe applicable est celui de la prise en charge de ces soins par l'institution de l'État membre de séjour, selon les dispositions légales appliquées par celle-ci, à charge pour l'institution de l'État membre d'affiliation de rembourser ultérieurement l'institution de l'État membre de séjour. Dès lors que les soins prodigués en Suisse à Mme Keller n'ont pas été pris en charge à l'époque par la caisse d'assurance maladie allemande, mais qu'il est

établi que Mme Keller était en droit d'obtenir une telle prise en charge et que les soins en cause figurent parmi les prestations prévues par la législation espagnole de sécurité sociale, la Cour a jugé qu'il incombe à l'institution espagnole de sécurité sociale de rembourser directement le coût de ces soins aux héritiers de Mme Keller.

## 2.2 La notion de prestations familiales : le cas *Dodl & Oberhollenzer*<sup>(10)</sup>

Afin de ne pas dissuader les travailleurs ressortissants des États membres d'exercer leur droit à la libre circulation, le règlement 1408/71 leur garantit l'égalité de traitement au regard des différentes législations nationales et le bénéfice des prestations de sécurité sociale, quel que soit le lieu de leur emploi ou de leur résidence. Selon la règle générale, l'État dans lequel le travailleur est employé est compétent pour le versement des prestations familiales au travailleur salarié même si ce dernier réside avec sa famille dans un autre État membre. Cependant, dans les cas où un cumul de telles prestations par l'État d'emploi et l'État de résidence risque de survenir, des règles de priorité évitent une surcompensation éventuelle des charges familiales. Mme Dodl et Mme Oberhollenzer, ressortissantes autrichiennes, travaillent en Autriche mais vivent en Allemagne respectivement avec leur conjoint et compagnon, tous deux de nationalité allemande et travaillant à plein-temps en Allemagne. Suite à la naissance de leurs enfants, Mme Dodl et Mme Oberhollenzer ont pris un congé parental non rémunéré pendant lequel leur relation de travail a été suspendue. Leurs époux et compagnon respectifs ont perçu en Allemagne, en leur qualité de père, les allocations familiales qui correspondaient aux allocations familiales autrichiennes, mais n'ont pas bénéficié de l'allocation fédérale d'éducation (AFE) allemande puisqu'ils exerçaient une activité professionnelle à temps plein. Mme Dodl et Mme Oberhollenzer se sont vues refuser l'AFE allemande et l'allocation de garde d'enfant autrichienne correspondante, au motif de la prétendue compétence de l'autre État membre. Elles ont saisi les juridictions autrichiennes et l'*Oberlandesgericht Innsbruck* a sursis à statuer et posé à la Cour de justice deux questions : premièrement, Mme Dodl et

---

<sup>10</sup> CJCE, Affaire C-543/03, *Dodl & Oberhollenzer*, 7 juin 2005, inédit.

Mme Oberhollenzer ont-elles perdu la qualité de « travailleur salarié » au sens du règlement 1408/71 du fait de la suspension de leur relation de travail, pendant laquelle elles n'étaient pas obligées de verser des cotisations de sécurité sociale, et deuxièmement, quel est l'État membre prioritairement compétent pour verser la prestation familiale en cause ?

Selon la Cour, une personne a la qualité de travailleur au sens du règlement 1408/71 dès lors qu'elle est assurée au titre d'une assurance obligatoire ou facultative auprès d'un régime général ou particulier de sécurité sociale et ce, indépendamment de l'existence d'une relation de travail. La Cour confie ce jugement de fait à la juridiction nationale. Ensuite, elle constate qu'en Autriche, la mère en tant que travailleur salarié dans cet État a droit à l'allocation de garde d'enfant. Dans l'hypothèse où Mme Dodl et Mme Oberhollenzer, résidant avec leur famille dans un autre État membre que l'État d'emploi, seraient des « travailleurs salariés », elles acquerraient dans l'État d'emploi, l'Autriche, un droit aux allocations familiales au titre du droit communautaire. Or, Mme Dodl et Mme Oberhollenzer ont aussi en Allemagne, où elles résident, des droits à prestations familiales comparables. En Allemagne, tout parent a droit à l'allocation d'éducation en raison du seul fait que lui et son enfant y résident. En cas de cumul de droits à prestations familiales pour le même membre de famille et pour la même période, l'État membre d'emploi (l'Autriche) est, en principe compétent pour les verser. Toutefois, lorsqu'une personne ayant la garde des enfants, en particulier le conjoint ou le compagnon du travailleur, exerce une activité professionnelle dans l'État membre où la famille réside, les prestations familiales doivent être versées par cet État. Cette activité ne doit pas nécessairement être exercée par la personne ayant personnellement droit à ces prestations.

Dans cette hypothèse, le versement des prestations familiales par l'État d'emploi est suspendu jusqu'à concurrence du montant des prestations familiales prévu par la législation de l'État de résidence <sup>(11)</sup>.

---

<sup>11</sup> Dans l'affaire *Effing* à laquelle nous renvoyons le lecteur intéressé, la Cour de justice a décidé qu'une législation nationale qui subordonnait les prestations familiales aux membres de la famille d'un ressortissant communautaire à la condition que ce dernier demeure détenu sur son territoire n'était pas contraire

### 3. Les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs

#### 3.1 La notion de date de transfert d'entreprise : *Celtec Ltd* <sup>(12)</sup>

Jusqu'en 1989, le *Department of Employment* a géré, via des agences locales, des programmes de formation des jeunes et des chômeurs en Angleterre et au Pays de Galles. En 1989, le gouvernement a décidé de transférer une partie de ses missions de formation professionnelle aux *Training and Enterprise Councils (TEC)*. Les fonctionnaires employés par les agences locales ont été invités à se porter volontaires pour un détachement temporaire, d'une durée de trois ans, auprès d'un TEC, tout en conservant leur statut de fonctionnaires. En décembre 1991, ledit gouvernement a invité les TEC à acquérir le statut d'employeur à l'égard de l'ensemble de leur personnel au plus tard avant la fin de leur cinquième année d'activité. Au pays de Galles, les activités de l'agence locale de Wrexham ainsi que ses locaux, ses systèmes d'information et ses bases de données ont été repris par le *North East Wales TEC*. Newtec a commencé ses activités au mois de septembre de l'année 1990. Un autre TEC, *Targed*, a repris les activités et les locaux de l'agence locale de Bangor. Le 1<sup>er</sup> avril 1997, *Newtec* et *Targed* ont fusionné pour former *Celtec*. Lors de la création de *Newtec*, les agences locales de Wrexham et de Bangor ont détaché 43 de leurs fonctionnaires auprès de ce TEC pour une durée de trois ans. À l'issue de ce détachement, dix-huit d'entre eux ont quitté la fonction publique et sont devenus des salariés de Newtec.

M. Astley, Mme Hawkes et Mme Owens sont entrés dans la fonction publique respectivement les 31 août 1973, 4 novembre 1985 et 21 avril 1986 et ont été détachés auprès de Newtec. À l'issue de leurs trois années de détachement, ils ont choisi de démissionner de la fonction publique et de travailler pour Newtec. La date de leur démission a coïncidé avec celle de leur recrutement par Newtec. Leur contrat de travail avec ce dernier a pris effet, pour Mmes Hawkes et Owens, le

---

au principe d'égalité, CJCE, Affaire C-302/02, *Effing*, Rec.I-553, 20 janvier 2005 ; voir également CJCE, Affaire C-101/04, *Noteboom*, Rec.I-771, 20 janvier 2005, CJCE, Affaire C-153/03, *Weide*, 7 juillet 2005, inédit.

<sup>12</sup> CJCE, Affaire C-478/03, *Celtec Ltd*, Rec.I-4389, 26 mai 2005.

1<sup>er</sup> juillet 1993, et le 1<sup>er</sup> septembre 1993 pour M. Astley. En 1998, Mme Hawkes a été licenciée par *Celtec*, qui a refusé de lui reconnaître une continuité d'emploi depuis son entrée dans la fonction publique. Les deux autres défendeurs craignent d'être prochainement licenciés. Tous trois ont donc introduit devant l'*Employment Tribunal Abergele* un recours visant à déterminer la durée de la période d'emploi continu dont ils peuvent se prévaloir, en soutenant que cette durée doit couvrir tant la période de service accomplie dans la fonction publique que celles effectuées auprès de *Newtec* et de *Celtec*. Débouté en appel, *Celtec* a introduit un recours contre ce dernier arrêt devant la *House of Lords*, considérant que le transfert d'entreprise avait pris fin au mois de septembre de l'année 1990, soit bien avant que les défendeurs soient engagés par *Newtec*. La *House of Lords* a estimé nécessaire de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante : au regard de l'article 3 § 1 de la directive 77/187/CEE (Conseil des Communautés européennes, 1977), existe-t-il un moment précis auquel sont censés intervenir le transfert de l'entreprise concernée ainsi que celui des droits et obligations du cédant découlant des relations de travail liant ce dernier aux travailleurs qu'il emploie et, si oui, comment identifier ce moment précis ?

La Cour rappelle que la directive 77/187 tend à assurer le maintien des droits des travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en leur permettant de rester au service du nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles convenues avec le cédant. L'article 3 § 1 englobe les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat ou d'une relation de travail existant à la date du transfert et conclu avec les travailleurs affectés, pour exercer leur tâche, à l'entreprise transférée ou à la partie transférée de l'entreprise ou de l'établissement. La référence à la notion de « date du transfert », contenue à l'article 3 § 1 vise à déterminer les travailleurs susceptibles de se prévaloir de la protection instituée par cette disposition, c'est-à-dire les travailleurs affectés à l'entité concernée par le transfert, dont le contrat ou la relation de travail est en cours à la « date du transfert », à la différence de ceux qui n'étaient plus employés par le cédant à cette date et ceux qui ont été engagés par le cessionnaire postérieurement à ladite date. Pour des raisons de sécurité juridique, ces travailleurs doivent être déterminés à

un moment précis de l'opération de transfert et non pas par rapport au laps de temps plus ou moins long sur lequel s'étend celle-ci.

Selon l'article 3 § 1, la notion de transfert contenue dans l'expression « date du transfert » visée à cette disposition s'entend au sens de l'article 1 § 1. Selon cet article, le critère déterminant pour constater l'existence d'un transfert réside dans le fait qu'un nouveau chef d'entreprise poursuit ou reprend l'exploitation de l'entité en question en préservant l'identité de celle-ci. La notion de « date du transfert » figurant à l'article 3 § 1 de la directive 77/187 doit donc être comprise comme visant la date à laquelle intervient la transmission, du cédant au cessionnaire, de la qualité de chef d'entreprise responsable de l'exploitation de l'entité en cause. Les contrats et les relations de travail existant, à la date du transfert entre le cédant et les travailleurs affectés à l'entreprise transférée sont transmis de plein droit de ce dernier au cessionnaire du seul fait du transfert de l'entreprise. La Cour a par ailleurs déjà jugé que reconnaître au cédant ou au cessionnaire la faculté de choisir la date à partir de laquelle le contrat ou la relation de travail sont transférés reviendrait à admettre que les employeurs peuvent déroger aux dispositions de la directive 77/187, alors que celles-ci revêtent un caractère impératif et qu'il ne peut dès lors y être dérogé dans un sens défavorable aux travailleurs.

Dès lors, la date du transfert correspond à la date à laquelle s'opère la transmission, du cédant au cessionnaire, de la qualité de chef d'entreprise responsable de l'exploitation de l'entité transférée. Cette date est un moment précis, qui ne peut pas être reporté, au gré du cédant ou du cessionnaire, à une autre date. Les contrats et les relations de travail existant, à la date du transfert entre le cédant et les travailleurs affectés à l'entreprise transférée sont réputés être transmis, à ladite date, du cédant au cessionnaire, quelles que soient les modalités qui ont été convenues à cet égard entre ces derniers <sup>(13)</sup>.

---

<sup>13</sup> Nous renvoyons le lecteur à l'arrêt *Junk* sur les licenciements collectifs, que nous n'avons pas abordés cette année : CJCE, Affaire C-188/03, *Junk*, Rec.I-885, 27 janvier 2005.



### 3.2 La qualification des services de garde : l'affaire *Dellas* <sup>(14)</sup>

La surveillance nocturne effectuée par un éducateur dans un établissement pour personnes handicapées doit intégralement être prise en compte pour vérifier si les règles protectrices des travailleurs édictées par le droit communautaire – et notamment la durée maximale hebdomadaire de travail autorisée – ont été respectées.

La directive 93/104/CE concernant l'aménagement du temps de travail fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé dans cette matière <sup>(15)</sup> (Conseil de l'Union européenne, 1993). Elle fait bénéficier les travailleurs de périodes minimales de repos – notamment journalier et hebdomadaire – ainsi que de périodes de pause adéquates. Elle fixe par ailleurs la durée maximale hebdomadaire de travail à 48 heures, limite qui inclut les heures supplémentaires. À ces fins, la directive distingue entre « temps de travail » et « temps de repos ». Elle ne prévoit pas de catégorie intermédiaire et, notamment, la qualification de « temps de travail » ne dépend pas de l'intensité du travail accompli <sup>(16)</sup>.

En France, un décret prévoit, pour les services de surveillance nocturne des travailleurs de certains établissements sociaux et médico-sociaux, un mécanisme de pondération aux fins du calcul de la rémunération et des heures supplémentaires, destiné à tenir compte de l'existence de périodes d'inaction des intéressés pendant ces services de garde. À cet effet, le décret établit entre les heures de présence et les heures de travail effectivement décomptées un rapport de 3 à 1 pour les neuf premières heures, puis de 2 à 1 pour les heures suivantes. M. Dellas, éducateur spécialisé dans les établissements recevant sous le régime de l'internat des jeunes gens handicapés, a été licencié par son employeur

---

<sup>14</sup> CJCE, Affaire C-14/04, *Dellas*, 1<sup>er</sup> décembre 2005, inédit.

<sup>15</sup> La directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 a été codifiée par la directive 2003/88/CE (Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, 2003).

<sup>16</sup> La Cour de justice a déjà jugé que, au sens de la directive, les services de garde des médecins, du personnel infirmier des services d'urgences, des secouristes et des pompiers, effectués sur le lieu de travail, doivent être considérés dans leur intégralité comme du temps de travail, indépendamment des prestations de travail réellement effectuées. Nous avons déjà évoqué les arrêts *Jaeger* (Affaire C-151/02) et *Pfeiffer* (Affaire C-397/01) dans les versions 2003 et 2004 du *Bilan social*.

en raison de divergences portant notamment sur la notion de travail effectif ainsi que sur la rémunération due pour les heures de travail de nuit, effectuées en chambre de veille. M. Dellas et plusieurs syndicats ont introduit devant le Conseil d'État des recours en annulation du décret en question. Le Conseil d'État demande, en substance, à la Cour de justice si une telle réglementation est compatible avec la directive.

La Cour constate, tout d'abord, que la directive ne s'applique pas à la rémunération des travailleurs. En revanche, les heures de présence en question doivent être comptabilisées intégralement en tant qu'heures de travail lorsqu'il s'agit de vérifier le respect de toutes les prescriptions minimales édictées par la directive 93/104 en vue de protéger de manière efficace la sécurité et la santé des travailleurs. Or, le mécanisme forfaitaire de pondération en cause ne prend en compte que partiellement les heures de présence des travailleurs concernés. Ainsi, le temps de travail global d'un travailleur peut atteindre, voire même dépasser, 60 heures par semaine. En conséquence, un tel régime national de computation des services de garde excède la durée maximale hebdomadaire de travail fixée par la directive à 48 heures.

Le gouvernement français avait déjà pris les devants puisque, sans attendre l'arrêt de la Cour ni la décision du Conseil d'État, il avait abrogé le décret litigieux en octobre 2004.

Quant à la directive communautaire, elle a fait l'objet d'une proposition de révision actuellement en cours d'examen par le Conseil et le Parlement européen (CCE, 2004b). Cette proposition prévoit entre autres, l'insertion de deux nouvelles définitions concernant le temps de garde et la période inactive de temps de garde. Ces dernières ne seraient pas considérées comme du temps de travail, à moins que le contraire ne soit stipulé par la loi nationale, une convention collective ou un accord entre partenaires sociaux. Les périodes pendant lesquelles le travailleur exerce effectivement ses activités ou ses fonctions seraient par contre entièrement considérées comme du temps de travail au sens de la directive. La nouvelle proposition a également prévu un *opt-out* à l'article 22 permettant aux États membres de ne pas appliquer l'article 6 relatif à la durée maximale du temps de travail hebdomadaire, moyennant l'autorisation par une convention collective ou un accord conclu entre partenaires sociaux à un niveau adéquat, et accord du travailleur. Le

19 avril 2005, la Commission « Emploi et Affaires sociales » du Parlement européen a voté majoritairement pour la disparition de l'opt-out et pour que le temps de garde, y compris sa période inactive, soit considéré comme du temps de travail. Après un premier échec lors du Conseil « Emploi et Affaires sociales » du 3 mars 2005 (Conseil de l'Union européenne, 2005a), les ministres n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur la révision de cette directive au Conseil du 8 décembre 2005 (Conseil de l'Union européenne, 2005b ; Lhernould et Moizard, 2005). La présidence autrichienne était donc appelée à reprendre le flambeau.

## **Conclusion**

L'activité de la CJCE a été pour le moins intense. Sans rendre d'arrêtés extraordinaires, les décisions rendues nous permettent néanmoins de mieux cerner le droit communautaire, dans ses aspects sociaux. D'autres questions devront être tranchées en 2006. Elles seront nombreuses et variées. En voici déjà un petit aperçu. Dans l'affaire *Herrero* <sup>(17)</sup>, la CJCE décidera si la travailleuse contractuelle qui est en congé de maternité au moment où elle obtient son poste permanent a le droit de prendre possession de celui-ci et d'acquérir le statut de fonctionnaire avec les avantages attachés à ce statut tels que la date de départ pour le calcul de son ancienneté et ce dès ce moment-là et dans les mêmes conditions que les autres candidats ayant obtenu un poste, indépendamment du fait que l'exercice des droits, qui est lié à la prestation effective de son travail, est susceptible d'être suspendu jusqu'au commencement réel de cette prestation. Dans le cadre du temps de travail, la Cour sera chargée de nous éclairer sur le point suivant : la directive 1999/70/CE (concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminé) s'oppose-t-elle à une réglementation interne (antérieure à la transposition de la directive) qui différencie les contrats de travail conclus avec l'administration publique de ceux passés avec des employeurs privés, en excluant les premiers de la protection conférée par l'établissement d'une relation de travail à durée indéterminée en cas

---

<sup>17</sup> Conclusions de l'AG Stix-Hackl présentées le 10 novembre 2005, Affaire C-294/04, *Herrero*.

de violation de règles impératives en matière de contrats à durée déterminée successifs <sup>(18)</sup> ?

Enfin, l'affaire *Laval* <sup>(19)</sup> qui a déjà fait grand bruit en 2005 retiendra toute l'attention en 2006. En juin 2004, une compagnie lettonne, *Laval un Partneri Ltd*, a employé des salariés lettons sous droit letton pour exécuter les travaux de rénovation d'une vieille école dans la commune de Vaxholm en Suède. L'entreprise a refusé de signer la convention collective du secteur du bâtiment avec les syndicats suédois *Byggnads*, condition préalable à l'exercice de toute activité économique en Suède. *Laval* a porté plainte auprès du Tribunal du travail suédois, l'instance suprême en matière de litiges de travail, estimant que les actions syndicales et de solidarité des syndicats suédois bloquant le chantier étaient illégales. La société demandait aussi que le Tribunal du travail déclare – par une décision provisoire pour la période restante jusqu'au règlement final du litige – que les syndicats concernés étaient tenus de suspendre les actions syndicales en cours. Le Tribunal a rejeté la requête provisoire mais a saisi la Cour de justice de questions préjudicielles.

Une des principales questions de cette affaire est la mise en application en Suède de la directive relative au détachement des travailleurs. L'article qui pose problème est le 3.1.C, relatif aux taux de salaire minimal. *Laval* affirme que la Suède n'applique pas ces règles d'une manière suffisante et qu'il n'y a dès lors aucune obligation pour *Laval* de payer les salaires minimums décidés dans la convention collective de *Byggnads*, même si *Byggnads* est le syndicat le plus représentatif des travailleurs de la construction en Suède. *Laval* remet en question le droit de *Byggnads* et d'autres syndicats, au titre du droit suédois, d'entamer des actions syndicales pour conclure une convention collective suédoise avec une entreprise qui a déjà une convention collective d'un autre pays, la Lettonie. *Laval* invoque les articles 12 (interdiction de discrimination sur la base de la nationalité) et 49 du traité CE (interdiction des restrictions de la liberté de fournir des services dans la Communauté à

---

<sup>18</sup> Conclusions de l'AG Maduro présentées le 20 septembre 2005, Affaire C-53/04, *Marroso & Sardino*.

<sup>19</sup> CJCE, Affaire C-341/05, *Laval*.

l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État de la Communauté autre que le bénéficiaire des services).

Mais la question la plus importante, qui peut avoir les conséquences les plus sérieuses, est de savoir si le système en vigueur sur le marché du travail suédois est compatible avec le traité CE. Lors d'une visite en Suède, le 5 octobre 2005, le commissaire au marché intérieur, M. McCreevy, s'en est pris aux conventions collectives suédoises. Selon lui, elles ne sont pas compatibles avec les traités européens et elles représentent une entrave à la libre circulation des travailleurs dans le marché intérieur. Il a déclaré qu'il saisirait la Cour de justice en ce qui concerne l'affaire *Vaxholm* et les conventions collectives suédoises. Invité à s'expliquer devant le Parlement européen le 25 octobre 2005, il s'est légèrement ravisé et a souligné que la Commission ne mettait pas en doute les conventions collectives, qui incombaient aux États membres, mais, qu'elle devait faire en sorte que les libertés mises en place par les traités soient respectées, en conciliant le marché intérieur et les modèles sociaux. Selon lui, la question du débat n'est pas de savoir si un modèle social est menacé ou s'il doit être imité par d'autres, mais ce qu'est le marché intérieur, considérant que maintenir les barrières et faire que la concurrence reste derrière les frontières n'est pas une option <sup>(20)</sup>.

## **Références**

CCE (2004a), Livre vert « Égalité et non-discrimination dans l'Union européenne élargie », COM (2004) 379 final du 28 mai 2004 ([http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2004/com2004\\_0379fr01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2004/com2004_0379fr01.pdf)).

CCE (2004b), Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aménagements du temps de travail, COM (2004) 607 final du 22 septembre 2004 ([http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2004/com2004\\_0607fr01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2004/com2004_0607fr01.pdf)).

---

<sup>20</sup> [http://www.europarl.eu.int/news/expert/infopress\\_page/047-1705-298-10-43-908-20051019IPR01656-25-10-2005-2005--false/default\\_fr.htm](http://www.europarl.eu.int/news/expert/infopress_page/047-1705-298-10-43-908-20051019IPR01656-25-10-2005-2005--false/default_fr.htm).

Conseil des Communautés européennes (1971), Règlement (CEE) 1408/71 du Conseil de 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, JO L 149 du 5 juillet 1971, pp.0002-0050.

Conseil des Communautés européennes (1976), Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail, JO L 39 du 14 février 1976, pp.0040-0042.

Conseil des Communautés européennes (1977), Directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements, JO L 61 du 5 mars 1977, pp.0026-0028.

Conseil des Communautés européennes (1979), Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, JO L 6 du 10 janvier 1979, pp.0024- 0025.

Conseil de l'Union européenne (1993), Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aménagements du temps de travail, JO L 307 du 13 décembre 1993, pp.0018-0024.

Conseil de l'Union européenne (2000), 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, pp.0016-0022.

Conseil de l'Union européenne (2005a), 2663<sup>ème</sup> session du Conseil « Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs », 89/80/05 (Presse 117), Luxembourg, 2-3 juin 2005 ([http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/fr/lisa/85073.pdf](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/lisa/85073.pdf)).

Conseil de l'Union européenne (2005b), 2699<sup>ème</sup> session du Conseil « Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs », 15201/05

(Presse 336), Bruxelles, 8-9 décembre 2005 ([http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/fr/lisa/87884.pdf](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/lisa/87884.pdf)).

Joannin, P. (2004), « L'Europe, une chance pour la femme », *Notes de la Fondation Robert Schuman*, n° 22, mai 2004 (<http://www.robertschuman.org/notes/note22.pdf>).

Lhernould, J.-P. et Moizard, N. (2005), « Actualité du droit de l'harmonisation sociale en matière de rapport d'emploi », *Droit social*, n° 5, mai 2005, pp.509-525.

Parlement européen et Conseil de l'Union européenne (2003), Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aménagements du temps de travail, JO L 299 du 18 novembre 2003, pp.0009-0019.